

## مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات

منيرة عبد العبد العزيز

أستاذة الإدارة التربوية المساعد

كلية التربية - جامعة الملك سعود

(قدم للنشر في ١٦/٢/١٤٢٩هـ؛ وقبل للنشر في ١٢/٥/١٤٢٩هـ)

ملخص البحث. سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة التربية والتعليم حسب ما توفر في الأدب التربوي ودراسة مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرات والمعلمات والتعرف على أي فروق ذات دلالة إحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظر المعلمات والمديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تعزى لعدد من المتغيرات. استخدم المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة. تكونت عينة الدراسة من ٢٦٢ مديرة ومعلمة اخترن عشوائياً. صممت الباحثة استبانة لجمع البيانات تم التأكد من صدقها وثباتها وبلغ معامل الثبات (٠.٩٧). أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات والمعلمات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة بالنسبة للمجالات الأربعة مجتمعة. كما وأظهرت نتائج الدراسة أن التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بالطالبات، وبأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وبالإدارة المدرسية، وبزميلات المهنة من وجهة نظر المديرات كان عالياً. وترى المديرات أن التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بزميلات المهنة أحتل درجة أعلى من علاقاتهن بالإدارة، في حين احتلت علاقة المعلمات بالطالبات الدرجة الأدنى بين المجالات الأربع. أما المعلمات فرأين أن التزامهن بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بزميلات المهنة عالية جداً، وكذلك في علاقاتهن بالإدارة التي أتت في الدرجة التي تليها. أما التزامهن بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بالطالبات وبأولياء الأمور والمجتمع المحلي كما يرين فقد كان عالياً فقط.

## المقدمة

تحتل مهنة التعليم مكانة عليا بين المهن بل ويعتبرها الكثير من أهل العلم أشرف المهن وأفضلها. فكما هو معلوم بقاء أي أمة و تطورها يتوقف على مواطنيها، ونوع مواطني الأمة يتوقف على التربية التي يتلقونها. ومستوى و جودة التربية التي يتلقاها أفراد مجتمع ما يتوقف على مستوى المعلمين و مدى التزامهم بالأخلاق التي تؤمن بها الأمة. هذا بالإضافة إلى ما لها من تأثير على أغلب إن لم يكن جميع المهن الأخرى في المجتمع، فجميع أفراد أي أمة من قادة و أطباء و صناع و محامين و سياسيين و غيرهم تتلمذوا في يوم من الأيام على أيدي المعلمين. ففي المملكة العربية السعودية كل يوم دراسي أكثر من ٤٣٤٠٩٠٤ طالب و طالبة يذهبون إلى أكثر من ٢٨٦٥٢ مدرسة في التعليم العام (وزارة التربية و التعليم، ١٤٢٦/١٤٢٧هـ).

وبالإضافة إلى ذلك فإن المؤسسات التربوية توظف قطاع كبير من القوى البشرية و تستهلك من ميزانية الدول الشيء الكثير. أيضاً تهدف مهنة التربية و التعليم إلى تشكيل فكر الفرد بما يتلاءم و أهداف مجتمعه. و مما يزيد من أهمية مهنة التربية و التعليم أنها تأخذ بعداً باعتبارها مهنة الأنبياء و المرسلين لإخراج الناس من الظلمات إلى النور و هدايتهم إلى عمل الخير و ما ينفع الجماعة. فقد حث الله عليها لعظم دورها حيث قال تعالى: "يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أتوا العلم درجات". كما و حث عليها الأنبياء، و قد قال

صلى الله عليه و سلم: "أفضل الصدقة أن يتعلم المرء المسلم علماً ثم يعلمه أخاه المسلم". و تبهم في الحرص على التربية و التعليم الحكماء و القادة فقد ورد عن علي بن أبي طالب رضي الله عنه انه قال لكميل: يا كميل: العلم خير من المال، العلم يحرسك و أنت تحرس المال، العلم حاكم و المال محكوم عليه، و المال تنقصه النفقة و العلم يزكو بالإنفاق (الغامدي، ١٤٢٧هـ، ص ٤٠٧، عبد الحميد و الحيارى، ١٩٨٥، ص ١٠٦، Barbash et al., 1983، بالجئن، ١٤١٦هـ).

والتربية لا تعد تربية ناجحة إذا لم يتم مع ما حقق من علوم تحقيق نمو أخلاقي. فالأخلاق ليست شعبة من شعب العلوم التي تتعدد أنواعها أو جانب من جوانب التربية، بل هي متداخلة و متغلغلة في كل ضرب من العلوم مهما كان ذلك العلم تربوي أو غير تربوي، نشاط بدني أو عقلي، فني أو روحي فإنه يلزم أن يكون للتربية الخلقية منه الحظ الوفير. فجميع العلوم الدنيوية وسيلة لتحقيق هدف ما، بينما الأخلاق تحقيقها هدف بحد ذاته. و قد قال أحد المرين: "إن التربية الإسلامية توجب على المدرس أن يذكر دائماً أننا لسنا في حاجة إلى العلوم فحسب، ولكننا في حاجة دائمة إلى الأخلاق الفاضلة" (بالجئن، ١٤١٦هـ ص ١٠ و ١١، السعدان، ١٤٢٦هـ).

و في المدرسة حيث ترتفع نسبة التفاعلات بين الأشخاص في مجال عمل بني على علاقات متبادلة و مناقشات و حوارات حول مواضيع هامة عن التعليم

وتؤكد جاب الله (١٤٢٧هـ) "إن على المعلم أن يقبل حقيقة كونه نموذجاً أخلاقياً يحتذا به على مدار الساعة يومياً، و يجب أن تكون لديه القدرة على تبرير سلوكه و إيضاح القيم التي تدعّمه، سواء مع طلابه أو مع أولياء أمورهم أو مع المجتمع ككل، و أن يتذكر دائماً أن تربية فرد واحد قد تصنع فرقاً على مستوى المجتمع ككل، و أن النجاح في ذلك ليس سهلاً و لا يمكن أن يتم عفواً و من غير ضوابط .." (ص ٤٣٥). كما و يوضح رودريكو (Rodriquez, 1996) أنه ليتمكن معلمي اليوم من تربية النشء على الفضيلة و حسن الخلق فإنه يجب عليهم أنفسهم أن يتحلوا بها و يتبها إلى سلوكهم في حياتهم اليومية و مقابلة متطلباتها. و عليهم كسر أسلوب الحياة الآلي ليتجاوزوا الانغماس في روتين الحياة اليومية و يبدؤوا بالسؤال: لماذا؟ الذي يبدأ به التعلم و التقييم الذاتي. و قد ذكر في أحد المؤتمرات التعليمية في أمريكا بأن هناك خمسة أسباب لفشل برنامج بناء الشخصية منها التركيز على إصلاح التلاميذ و تعليمهم مبادئ الخلق و الفضيلة في حين أن الكثير من معلمهم يفتقدونها و لا يمارسونها (تعلم الطفل الصدق و أنت تكذب، و تعلمه الالتزام و لا تلتزم، و تعلمه العدل و لا تعدل ..) من هذا برزت أهمية إصلاح الكبار و القدوات. فهؤلاء الذين يرغبون في إصلاح التلاميذ يحتاجون أن يمارسوا و يكونون قدوة لما يريدون أن يمارسه التلاميذ. فالطلاب سيتعلمون مهما كانت الطريقة المستخدمة لتعليمهم

والتعلم مع الطلاب و أولياء الأمور و المعلمين و أفراد المجتمع، هذا يحتم التمرن على مهارات عالية في العلاقات الأخلاقية. أخلاقيات تتجاوز اتخاذ قرارات نظرية مجردة إلى ممارسات جذورها متعمقة في أخلاقيات الرعاية و الاهتمام و الحرص و العناية و العدل ... (Hebenstreit, 2003).

و قد أكد الكثير من المهتمين بتطوير التعليم أن التدريس السيئ و القيادة التعليمية الفارغة سبب في فشل الطلاب في تحقيق الحد الأدنى من المعايير الأكاديمية. و وجد أن الممارسات السلوكية الفاضلة من قبل المعلمين يرتبط إيجابياً بمستوى إنجاز الطلاب. و بما أن مستقبل الأمة مرهون بأجيالها، فإنه يتحتم على المعلمين من خلال قيامهم بأدوارهم في التربية و التعليم و لكونهم قادة لتلاميذهم لما يملكونه من تأثير مباشر عليهم، بذل قصارى جهودهم لإعداد النشء حسب ما تريده الأمة من صفات. و على المديرين و غيرهم من القيادات التربوية مساندة المعلم مساندة تامة لتحقيق هذا الهدف (Hebenstreit, 2003). و ليعد المعلم ناجحاً في أداء رسالته التربوية يلزم أن يحقق أمرين بالغتي الأهمية هما: الأول، أن يكون محيط إحاطة تامة بطبيعة تخصصه من حيث مادته العلمية و أفضل الطرق لتدريسه و ما يستجد عنه؛ أما الثاني فهو: أن يتحلى بالأخلاق الخاصة بمهنة التربية و التعليم. و يمكن قول الشيء نفسه عن المديرين و غيرهم من قيادات تربوية (ياجن، ١٤١٦هـ).

كما وأضافت أن "التحدي الحقيقي هو أن تجد الأخلاقيات والمبادئ طريقها للتطبيق العملي ولا تكون مجرد أبواق لإصدار الشعارات وأن تستخدم في مواقف الحياة اليومية لتيسير سبل التعامل والتواصل، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي وخدمة أهداف المجتمعات" (ص ٤٣٣).

وعند متابعة ما يحدث في ميدان التربية والتعليم تبرز الحاجة الملحة للاهتمام بأخلاقيات مهنة المعلم ومن ذلك ما ذكره الغامدي ودهيش (١٤٢٦هـ) من ضعف وعي المعلم بمهام ومسؤوليات مهنته وما أضافه الفالح (١٤٢٨) من وجود بعض القصور في اتجاهات المعلمين نحو أخلاقيات مهنة التعليم والذي كان واضحاً من تزايد نسبة المعلمين المحولين إلى لجان تربية والحاصلين على عقوبات تأديبية أو خطابات تنبيه. هذا بالإضافة إلى ضعف أداء المعلمين المهني وتكرار الغياب والتأخير لديهم واستخدام البعض منهم للضرب كوسيلة لعقاب التلاميذ. وهذه السلبيات مؤثر واضح للقصور لدى بعض المعلمين في مستوى إدراكهم لمسؤولياتهم الأخلاقية اتجاه مهنة التربية والتعليم وأطراف العملية التعليمية. (الغامدي، ١٤٢٧هـ، الغانم، ١٤١٠هـ)

ونتيجة لأهمية مهنة التعليم وتأثيرها القوي على حاضر ومستقبل الأمة وكون الأخلاق ضرورة ملحة للمجتمعات والأفراد، فإن مشكلة الدراسة تركزت في الإجابة عن السؤال التالي:

وسيكشفون بسهولة زيف ما يعلمون وسيختارون إتباع القدوة التي يرونها وليس ما يسمعون (Rodriquez, 1996).

### مشكلة الدراسة

ليس هناك على مر العصور وتعاقب الأجيال خلاف على كون الأخلاق الركيزة الأساسية لتحقيق الأمن للأمم ونجاحها الإنساني والاقتصادي والسياسي والاجتماعي. وتزداد الحاجة إلى الأخلاق وتتضاعف أهميتها في مجال العمل التربوي، خاصة التعليم، حيث يكثر التفاعل بين المعلم ورؤساء المعلم وزملائه والمعلم وأفراد المجتمع، والمعلم وطلابه الذي هو أعظم التفاعلات أثراً. وما يزيد من أهمية التفاعل الذي يتم بين المعلم وطلابه ما يشمله من نقل قيم واتجاهات المعلم إلى طلابه سواء كان ذلك بطريقة مقصودة عن طريق ما يعلمه طلابه وما يدور بينهم من نقاشات وحوار، أو بطريقة غير مقصودة عن طريق ما يلحظه طلابه منه من سلوكيات وردود فعل يدخل ضمنها ما يلمسه طلابه منه من حسن تعامل وتفان في إعطاء مادته وعدل بينهم والتزام بمواعيد حضوره وذوق رفيع مع الحشمة في ملبسه وحسن ألفاظ وتفاعل مع زملاءه والمشرفين عليه... الخ. وكما أكدت جاب الله (١٤٢٧هـ) "إن الافتقار إلى الأخلاقيات في عصر العولمة كارثة محدقة، وإذا لم نتبه في مدارسنا إلى ذلك فإننا نخرج متعلمين يجيدون ممارسة كل شيء إلا كل ما هو أخلاقي." (ص ٤٢٨)

١- أهمية الموضوع ذاته (الأخلاق) حيث هي ضرورة لا غنى لأي مجتمع عنها فبقاء أي مجتمع وازدهاره و أمنه يعتمد في أساسه على مستوى أخلاق أفرادهِ. و في مجال التربية و التعليم تحتل الأخلاق أهمية خاصة لتغلغلها في جميع جوانب العملية التعليمية.

٢- أهمية مهنة التربية و التعليم عامة و دور المعلم خاصةً لكونه قائد تربوي لطلابه و قدوة مباشرة لهم.

٣- إلقاء الضوء على مدى ممارسات المعلمات لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم ليكون ذلك حافزاً لهن لمراجعة سلوكهن و إحداث التغيير المناسب على ممارساتهن و سلوكياتهن اليومية.

٤- تبصير المديرات بواقع ممارسات المعلمات لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم لاتخاذ الإجراءات اللازمة التي تعين المعلمات على تغيير ممارساتهن لتتلاءم و المستوى المرغوب فيه.

٥- تذكيراً لكل من المعلمات و المديرات وغيرهن من مربين و مهتمين بأهمية الأخلاق و مدى حضورها و ممارستها الفعلية اليومية من قبل المعلمات.

٦- تمكين المعلمات من معرفة وجهة نظر مديراتهن فيما يتعلق بمستوى ممارساتهن لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم ليكون ذلك حافزاً لهن للقيام بنظر تأملي في ذواتهن و واقع ممارساتهن كخطوة لتعديل سلوكياتهن.

٧- مهمة للباحثين حيث يمكن للباحثين إجراء

ما مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم؟

### أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق التالي :

١- التعرف على بعض ما تناوله الأدب والدراسات السابقة فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة وتربيتها و مسؤوليات مديرة المدرسة حيالها.

٢- التعرف على مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم من وجهة نظر المديرات و المعلمات.

٣- التعرف على أي فروق ذات دلالة إحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظر المعلمات و المديرات اتجاه مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات طبيعة الوظيفة (مديرة/ معلمة)، و المرحلة التعليمية التي تعمل بها (الثانوية/ المتوسطة) و المؤهل العلمي (معهد المعلمات/ ثانوية عامة/ بكالوريوس/ أخرى) و التخصص الأكاديمي (تربوية/ غير تربوية) و عدد سنوات الخبرة في العمل.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في عدة أمور منها :

**السؤال الأول:** ما مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم من وجهة نظر مديرات المدارس؟

**السؤال الثاني:** ما مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم من وجهة نظر المعلمات؟

**السؤال الثالث:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديرات و معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم؟

**السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل؟

**السؤال الخامس:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل؟

دراسات لاحقة للموضوع من جوانب أخرى ذات أهمية و مكملة له.

٨- دراسة و بحث هذا الموضوع قد يساهم في جعله حاضراً في أذهان الفئات العاملة في الميدان التربوي من مديرات و معلمات و قيادات تربوية و غيرهم من المربين، تنفيذاً لأمره صلى الله عليه وسلم "ذكر فإن الذكرى تنفع المؤمنين".

٩- تبصير القادة التربويين و المشرعين والمخططين التربويين ليتخذوا الإجراءات اللازمة للتأكيد على المعلمات و المديرات بأهمية تمثل المعلمات لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في ممارساتهن اليومية و الحرص على تقييمهن لتحديد مدى ممارستها و إتاحة فرص التدريب المستمر لهن.

١٠- تبصير المسؤولين عن التربية و التعليم و رسم سياسته بأهمية إدخال أخلاقيات مهنة التربية و التعليم ضمن برامج كليات التربية و كليات المعلمات و البرامج التدريبية القصيرة، مع الحرص على تبني أساليب و طرق التدريس الفعالة.

### أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض ما تناوله الأدب و الدراسات السابقة فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة و تدريسها و مسؤوليات مديرة المدرسة حيال ذلك؛ كما و سعت للإجابة عن الأسئلة التالية:

### فرضيات الدراسة

المكان: اقتصرت هذه الدراسة على مدارس

التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض للمرحلتين المتوسطة والثانوية.

الزمان: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ.

### مصطلحات الدراسة

**الأخلاق:** في هذه الدراسة عرفت الأخلاق إجرائياً بأنها (مجموعة المبادئ والضوابط والقيم المحددة للسلوك السوي للفرد "المعلمة"، (العثيمين، ١٤١٤هـ، ص ٢٦).

**المهنة:** هي كل عمل يشغله العامل بعد تلقي دراسة نظرية و تدريب عملي طويلاً في تخصص من التخصصات في مراكز أو مدارس أو جامعات.

**أخلاقيات المهنة:** هي مجموعة المبادئ والضوابط والقيم الأخلاقية المحددة للسلوك السوي الذي يجب أن يمارسه الفرد عند أداء مهام مهنته، و خروجه عن أي منها يعتبر إخلالاً بأداب تلك المهنة و أخلاقياتها.

### الإطار النظري للدراسة

لحظة عن تطور أخلاقيات مهنة التربية والتعليم: لم يكن ينظر إلى مهنة التعليم في بداية نشأتها كمهنة ولكن في بداية القرن التاسع عشر حدث تغير تدريجياً في هذه النظرة مما أدى إلى عقد مؤتمر عام

للإجابة على تساؤلات الدراسة رقم (٣ و ٤ و ٥) تم صياغة الفرضيات التالية:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل.

### حدود الدراسة

أجريت هذه الدراسة ضمن الحدود التالية:

الموضوع: مراجعة و تقديم عرض ملخص للأدب و الدراسات الخاصة بأخلاقيات المهنة عامة و أخلاقيات مهنة التربية و التعليم، كما و تناولت هذه الدراسة بحث مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم من وجهة نظر المديرات و المعلمات.

فهي الآن تتطلب إطار نظري وفلسفي واسع و تخصص دقيق في أحد فروع المعرفة و يتخرج التربويون من معاهد أو كليات أو جامعات يدرس بها أساتذة متخصصون و مؤهلين تأهيلاً عالياً. هذا بالإضافة إلى أن الفكر التربوي في تطور مستمر. و مهنة التربية و التعليم تنظيماً تشرف على شؤون المتسبين إليها و تزودهم بما يستجد في الميدان التربوي و تحثهم على الالتزام بأخلاقياتها (عبد الحميد والحباري ١٩٨٥م، ص ١٠٥، والمؤمنى، ١٤٠٣هـ، ص ١٨).

و لكن بالرغم من استمرار التطوير في رفع مستوى التربويين إلا أن معايير السلوك المهني للتربويين أعطيت اهتمام ضئيل مقارنة بمجالات الخدمات الإنسانية الأخرى كعلم النفس و الطب و المحاماة حيث تجد أن المختصين في هذه المجالات قد اهتموا بتطوير ميثاق لأخلاقيات المهنة فيها بصورة ذات تأثير قوي عليها. كما و تعددت الدراسات و البحوث التي تناولت أخلاقيات المهنة لهذه المجالات بينما ذلك غائباً في المجال التربوي. أيضاً يلاحظ أن موثيق أخلاقيات العمل في تلك المجالات تتقح و تشرح بالتفصيل الدقيق المبادئ المهمة و تفرض موثيقها بقوة القانون على مستوى الولاية و الدولة، بينما نجد أن بنود ميثاق أخلاقيات المهنة في المجال التربوي أقل وضوحاً في تحديد أساسياتها و تتصف بالعمومية كما و فشل التربويين في تطوير ميثاق مهنة التعليم واضح و ملزم التنفيذ (Barrett et al., 2006).

١٨٣٠م في أمريكا كانت نتيجته تكوين جمعية التعليم الأمريكي. ثم تلى ذلك إنشاء جمعيات متعددة واستمر تطور المهام التي تقوم بها هذه الجمعيات سعياً لتحسين شؤون المهنة و رفع مستواها حتى عام ١٩٤٦م عندما شكلت لجنة باسم "اللجنة الوطنية للتربية و المعايير المهنية للمعلمين" خاصة لتمهين التعليم. وكانت هذه هي الخطوة الحاسمة في هذا المجال. و عملت هذه اللجنة على إيجاد برامج تدريبية قبل الالتحاق بالخدمة و أثناء الالتحاق بها. ثم أوكلت مهام الإعداد و التدريب قبل و أثناء الخدمة إلى معاهد و جامعات متخصصة. بالإضافة إلى ذلك تم وضع دستور أخلاقي لمهنة التربية و التعليم يوضح التزامات و حقوق المهنة و السلوك الأخلاقي و اللا أخلاقي. وقد روجع هذا الميثاق عدة مرات لتطويره ليلاءم التطور في المجال التربوي و أصبحت قواعد هذا الميثاق ملزمة التنفيذ من قبل أعضاء الجمعية الوطنية للتربية التي التزمت بتقديم تقرير كل خمس سنوات ل يتم إجراء أي تعديلات مطلوبة في أخلاقيات المهنة بناء على ما يستجد في المجال التربوي (المؤمنى، ١٤٠٣هـ، ص ٢٤).

وبذلك لم تعد مهنة التربية و التعليم مجرد حرفة تعتمد على عدد من المهارات و الممارسات العملية بل أصبح لها كما لكل مهنة آداب عامة و إطار ثقافي و دستور أخلاقي خاص بها. فأصبحت تمتلك الخصائص و المميزات التي تميز الأعمال المهنية عن غيرها من المهن.

### مفهوم الأخلاق

الأخلاق لغةً جمع خلق وهي كما ورد في القاموس المحيط: "السجية والطبع والمروءة والدين والخلق"، وفي لسان العرب عرفت الخلق لتعني الطبيعة... وأنها وصف لصورة الإنسان الباطنة. واستخدم بعض المؤلفين كلمة آداب كمرادف لكلمة أخلاق مثل مؤلف (آداب الدنيا والدين) للما وردي كما وارتبط معنى الخلق بمعنى العادة (فؤاد المؤمني، ١٤٠٣هـ). كما وعرفت بأنها "اسم لسجية الإنسان وطبيعته التي خلق عليها" (أحمد، ١٤٢٠، ص ٥٩).

أما في الاصطلاح فقد عرفت الخلق بأنها: "قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو ما هو شر"، كما عرفت بأنها "تغلب ميل من الميول على الإنسان باستمرار"، ومن ذلك يفهم أن الخلق صفة نفسية، أما ما يبدو خارجياً فيسمى سلوكاً (عبد الحميد والحباري، ١٩٨٥م، ص ٦٧). أيضاً عرفت بأنها "مجموعة القواعد السلوكية التي تحدد السلوك الإنساني وتنظمه، وينبغي أن يحتذيها الإنسان فكراً وسلوكاً في مواجهة المشكلات الاجتماعية والمواقف الخلقية المختلفة، والتي تبرز المغزى الاجتماعي لسلوكه بما يتفق وطبيعة الآداب والقيم الاجتماعية السائدة" (أحمد، ١٤٢٠، ص ٦٣).

كما عرفت الأخلاق بأنها (مجموعة من الضوابط والقيم المحددة للسلوك السوي للفرد والمجتمعات، فهي مرشد للسلوك، ضابط للتصرفات،

وأى خروج عنها يعرض لنوع من الجزاء سواء في صورته الإيجابية أم السلبية) (العثيمين، ١٤١٤هـ، ص ٢٥ و٢٦).

وبصفة عامة يمكن القول أنه لم يوجد مجتمع خلال التاريخ كله يمكن النظر إليه كمجتمع صحي إلا وهو مطور منهج للقيم ومعايير للسلوك الأخلاقي والفضيلة. والحاجة إلى الأخلاق ومعايير للفضيلة موضوع مركزي لكثير من المؤلفين عبر التاريخ ويلقى اهتمام متساوي في جميع الحضارات واللغات، وكل المجتمعات والثقافات لديها مبادئ خلقية من الماضي تدهم بالإحساس بالنظام (أحمد، ١٤٢٠، Rodriquez, 1996).

### معنى الأخلاق في الفكر الإسلامي

والأخلاق في الإسلام هي: "المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه" (أحمد، ١٤٢٠هـ، ص ٦٦، العثيمين، ١٤١٤هـ، ص ٢٤).

وقد أهتم الفلاسفة المسلمون بموضوع الأخلاق وزخرت به مؤلفاتهم منهم ابن مسكويه في كتابه (تهذيب الأخلاق)، والغزالي في كتابه (إحياء علوم الدين)، والمسعودي في كتابه (مروج الذهب)، وابن خلدون في مقدمته، والفارابي وابن رشد وابن سينا في عدد من مؤلفاتهم. وبالرغم من اختلاف الألفاظ

إحدى غايات الرسالة الإسلامية أن يكون للإنسان خلقاً سليماً و سلوكاً نظيفاً يليق به و يتفق مع أساس وجوده و هو خلافة الله في الأرض و تحقيق حياة فاضلة للفرد و الجماعة في الدنيا و الآخرة (الشميمري، ١٤٢٥هـ، المؤمني، ١٤٠٣هـ، و عبد الحميد و الحيارى، ١٩٨٥م ص ٦٧).

#### مفهوم المهنة وأخلاقياتها

المهنة مفهوم يطلق على كل "عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية و تدريب عملياً طويلاً في مراكز أو مدارس أو جامعات" (عبد الحميد و الحيارى، ١٩٨٥، ص ٩).

نتيجة لنمو المجتمعات البشرية نمت المهن و تعددت و اجتهد منسوبي كل مهنة لتحديد المعارف المتعلقة بها و تنظيم محتواها و تحديد المهارات اللازمة و إعداد البرامج التدريبية لاكتساب مهاراتها. و نتيجة للعلاقات القائمة داخل كل مهنة نشأت مبادئ و قواعد و آداب أخلاقية تحكم هذه العلاقات و ألزم أعضائها بتلك القواعد. كما و حددت العقوبات التي ستطبق على من لا يلتزم بها. و من ذلك يتضح أن أخلاقيات المهنة تمثل ضوابط لسلوك العاملين فيها و هي من الأمور اللازمة لكل مهنة. و قد عرفت المبادئ الأخلاقية للمهنة بأنها: "مجموعة من المميزات الأخلاقية التي تميز مهنة عن غيرها من المهن حيث تصاغ هذه المميزات و تفسر و تنفذ بواسطة أعضاء المجموعة ذاتها" (المؤمنى، ١٤٠٣هـ ص ١٨).

و العبارات التي استخدموها لتعريف الأخلاق في مؤلفاتهم، يلاحظ أنها بصفة عامة تتفق في المعنى والمضمون.

و من أبرز هؤلاء الفلاسفة الذين ناقشوا الأخلاق المفكر المسلم ابن مسكويه في كتابه (تهذيب الأخلاق)، الذي تأثر فيه كثيراً بفلسفة أرسطو و سقراط عن الأخلاق. و يعرف ابن مسكويه الأخلاق بأنها " حال للنفس داعية إلى أفعالها من غير فكر و لا روية، و هذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً، و من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب و يهيج من أقل سبب، و منها ما يكون مكتسباً بالعادة و التدريب، و ربما كان مبدؤه بالرؤية و الفكر، ثم يستمر عليه أولاً حتى يصير ملكه و خلقاً" (أحمد، ١٤٢٠هـ، ص ٦١).

و غاية الأخلاق هي تحقيق صالح الجماعة. و الخلق الحسن من الأمور التي حث عليها ديننا الحنيف، فالأخلاق ما هي إلا ترجمة لجوهر و روح الإسلام و العقيدة الإسلامية التي هي الأساس و المصدر الذي انبثقت منه الأخلاق و مفاهيمها و تحددت قيمها العليا في المجتمع السعودي، و منها يتضح أن الدين و الخلق متلازمان فقد قال تعالى:

﴿وَأَنْتَجِ فِيمَا أَنْتَ مِنَ الدَّارِ الْآخِرَةِ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ﴾

القصص، آية ٧٧.

و أكد الإسلام على أهمية الخلق بأن جعل

كاملة والقيام بالأعمال التي يكلف بها من قبل رؤسائه، وتأديتها بروح إيجابية وبكل دقة وتفان وإخلاص، والتعاون مع زملائه مما له الأثر الطيب والكبير في تسيير الأعمال وتسهيلها. (غوشة، ١٩٨٣م، ص ١٤٦)

### أهمية أخلاق المهنة

هناك إدراك في التاريخ الماضي والوقت الحاضر لأهمية التركيز على الأخلاق في التربية والتعليم، فقد اتضح من مراجعة الأدب أن الاهتمام بالأخلاق ومعايير الفضيلة أمر دائم في التاريخ المكتوب إلى الوقت الحاضر، وتبرز الأخلاق دائماً كأحد المكونات الجوهرية التي تحتاج إلى بحث مستمر، والفلاسفة والمربين والسياسيين والحكومات كتبت وشجعت من لديهم اهتمام بالموضوع. كما وأن الجامعات الكبيرة في جميع أنحاء أمريكا أنشأت مراكز الأخلاق بناءً على شعور أفراد وجماعات من المواطنين بمسؤولية تقديم فلسفة جديدة للأجيال الحديثة تركز على التنمية الخلقية وتبحث في مدى تأثيرها في جوانب الحياة المختلفة (المحيميد، ١٤٢٧هـ، الغامدي، ١٤٢٧هـ، High, 1996 & Rodriquez, 2005).

كما وأن هناك اهتمام عالمي متزايد في تأكيد أهمية امتلاك الفرد لأخلاقيات المهنة. ففي دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية ذكر ٥٩٪ من القادة في مؤسسات الأعمال المختلفة أن أخلاقيات المهنة موازية في أهميتها للمهارات الوظيفية التخصصية لإنجاز المهنة وتحتل المركز الأول في أهميتها بالنسبة

كما وعرفت بأنها: " مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة التي تستلزم من الموظف سلوكاً معيناً قائماً على الالتزام بها بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها والإخلال بها خروجاً عليها وعلى شرفها" (عبد الحميد والخياري، ١٩٨٥م، ص ١٠٥). ويلاحظ أن البعض يركز في تعريف أخلاقيات المهنة على المعتقدات والقيم ويرى البعض الآخر أنها ترتبط بالفترة التي تقاس فيها ( Miller, 2006 ).

و يتم تقييم المنتمين رسمياً واجتماعياً لمهنة ما في ضوء مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة التي ينتمون إليها. ولأخلاقيات المهنة محورين رئيسين هما: ١- إتقان العمل. ٢- تجنب الإهمال أو التقصير في أدائه.

كما وأن لكل وظيفة جانبين هما:

١- الجانب المتخصص سواء كان إداري أو فني مثل: الهندسة والطب والخدمة الاجتماعية ونحو ذلك.

٢- الجانب السلوكي وهو الجانب المتعلق بأخلاقيات المهنة. وتشمل طرق التعامل بين العاملين على اختلاف مستوياتهم وفئاتهم وبينهم وبين الجمهور الذين تخدمهم المؤسسة ومدى التزامهم بواجبات ومسؤوليات أعمالهم وتطبيقهم لقواعد العمل وتشريعاته. كما ويشمل إتقان العمل وأداءه بكل إخلاص وأمانة والمحافظة على أوقات العمل الرسمي

مخرجات خطوط الإنتاج لدى المؤسسات الأمريكية أكثر من مثيلاتها اليابانية. و عزى هذا إلى تدني مستوى أخلاقيات المهنة لدى العمال الأمريكيين ( Kendrick, 2006).

و المنظمات على اختلاف أنواعها ترغب في توظيف أفراد يلتزمون بالحضور للعمل في الوقت المحدد و يمكن الاعتماد عليهم في إنجاز ما يسند إليهم من أعمال و تكون علاقاتهم جيدة مع زملاء المهنة ورؤساءهم. و بصفة عامة فإن تلك المنظمات ترغب في توظيف أفراد يمتلكون أخلاقيات عمل إيجابية قوية (Predmore, 2005).

#### الأخلاقيات والمسؤولية الإدارية

أنظمة الخدمة المدنية في الدول العربية والعالمية تؤكد على أهمية تأدية الموظف لواجباته الوظيفية بكل دقة وإخلاص وأن يكرس جهده ووقته في تأدية العمل المناط. و قد عرفت المسؤولية في اللغة على أنها تعني الموجب والضرورة المعنوية والعقلية للتعويض عن خطأ أو القيام بواجب أو مهمة أو تعهد، ومن الناحية القانونية تعني تحمل المرء نتائج أعماله. و "كل مسؤولية تفرض الإلزام سلفاً و يتبعه جزاء، ...، و الأخلاق الإسلامية قائمة على التكليف، و يعني هذا أن الأخلاق الإسلامية قائمة على المسؤولية التي تلزم الإنسان بالعمل الخلقى" (أحمد، ١٤٢٠هـ، ص ١٠٦). كما و تعني تحمل الفرد أمام الله كل نتائج سلوكه سواء كانت إيجابية أو سلبية الناجمة عن قراراته

لأهم المهارات الوظيفية الأخرى (Kendrick, 2006). و توضح العديد من البحوث أن هناك انخفاض مستمر في ممارسة أخلاقيات المهنة كما و تؤكد على أن أهمية أخلاق المهنة توازي أهمية المهارات التخصصية للعمل. و لدى بعض المنظمات فافت أهمية أخلاقيات المهنة المهارات التخصصية للوظيفة لأن تلك المنظمات تحرص على تقديم برامج تدريبية في التخصص الوظيفي نظراً لأن التخصصات الوظيفية في تطور مستمر و لكن يصعب عليها التعامل مع مواضيع مثل تنمية الاعتمادية أو مهارات التفاعل الإيجابية لدى الأفراد (Predmore, 2005، الأصفر، ١٤٢٢هـ).

في تقرير لوزارة العمل الأمريكية قدر أن ٨٠٪ من الموظفين يخسرون وظائفهم ليس بسبب ضعف مهارات العمل التخصصية و لكن بسبب تدني مستوى أخلاقيات العمل لديهم (Predmore, 2005& Harper, 2006).

كما و يعتبر موضوع أخلاقيات المهنة موضوع اقتصادي يؤثر مباشرة على مستوى إنتاجية الفرد والمنظمة بل و على مستوى إنتاج الدولة عامة كما و لوحظ أنه ذو علاقة بالرضا الوظيفي للموظفين. فبدون أخلاقيات المهنة ستعاني مؤسسات الأعمال والمؤسسات العامة على حد سواء نتيجة لانخفاض مستوى الإنتاجية لديها عما هو مرغوب فيه. ففي دراسة مقارنة بين مؤسسات الأعمال الأمريكية و مثيلاتها اليابانية وجد أن هناك أكثر من ٧٠٪ تالف من

(الشميمري، ١٤٢٥هـ، أحمد، ١٤٢٠، غوشة، ١٩٨٣م):

١- المصدر الديني: يعتبر الدين من أهم مصادر الأخلاق التي تستقى منه القواعد والأسس التي يعتمد عليها الفرد لتنظيم جميع تصرفاته و منهج حياته وعلاقاته بالآخرين. و الدين الإسلامي ينظم العلاقات بين مختلف فئات المجتمع بناءً على مبادئ و قواعد مصدرها القرآن الكريم الذي يضم جوهر القانون الأخلاقي، و السنة النبوية الشريفة و ما تحويه من أقوال و أفعال الرسول صلى الله عليه و سلم، و سيرة الخلفاء الراشدين الذين كانت أعمالهم امتداداً لأفعال الرسول صلى الله عليه و سلم، متمثلة في أوامر بتقوى الله و الاستقامة و الأمانة و العدل و حسن الخلق و الصبر و الوفاء بالالتزامات و العهود و غيرها من أخلاقيات لا غنى لأي مجتمع إنساني عنها. فتقوى الله و المخافة منه تنعكس على سلوكيات الفرد و تفاعله مع الآخرين في أي مكان وجد فيه. إضافة إلى تلك المصادر يأتي الإجماع و هو ما يتفق عليه جميع المجتهدين من المسلمين، و القياس الذي تقاس فيه حالة جديدة على حالة أصلية سبق ذكرها في القرآن أو السنة أو اجمع عليها.

٢- القيم البيئية و الاجتماعية: تؤثر البيئة

المحيطة و قيم المجتمع و ما به من عادات و تقاليد و أعراف في الفرد و في المنظمة التي يعمل بها. و نتيجة لأهمية هذا التأثير و قوته فقد اتجهت الدول إلى رفع

و اختياراته (أحمد، ١٤٢٠، ص١٠٦). و المسؤولية تنشأ عندما يعين فرد في وظيفة ما حيث يفرض عليه ذلك التزاماً بتنفيذ هذه الوظيفة بما يساهم في تحقيق أهدافها، و هذا الالتزام يمثل المسؤولية. و يتضح هنا أن هذا الالتزام مشتق من الوظيفة، و الوظيفة هي في الأصل مشتقة من الأهداف. و يلزم الفرد بأداء أعباء وظيفته و تقع عليه مسؤولية بمقتضاها يحاسب عن مدى نهوضه بالأعباء المكلف بها، و من هنا يتضح ارتباط المسؤولية الإدارية بأخلاقيات المهنة.

و هناك نوعين من المسؤولية هما:

١ - المسؤولية الموضوعية، و تعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الإداريين. و قدرتهم على فرض عقوبات لقاء مخالفته.

٢ - المسؤولية الشخصية أو الذاتية، و تتصل هذه المسؤولية بيقظة الضمير و الولاء و الانتماء اتجاه الفعاليات الإدارية المتصلة بعمله و يبرز هنا المستوى الأخلاقي للفرد.

كما و ذكر أن هناك ثلاثة أنواع من المسؤولية هي المسؤولية الأخلاقية المحضة، و المسؤولية الاجتماعية، و المسؤولية الدينية (أحمد، ١٤٢٠، ص١٠٧).

مصادر أخلاقيات المهنة

تنوعت المصادر التي اشتقت منها أخلاقيات المهن و لكن بالرغم من تنوعها و تعددها إلا أن جوهرها واحد. و فيما يلي توضيح موجز لأهمها

الأخلاقية التي تحث الموظف على التمسك بفضائل الأخلاق وما يحقق مصلحة العمل و الارتقاء به كالتقيد بمواعيد العمل و المحافظة عليها، و الدقة في الإنجاز و الأمانة و البعد عن الأعمال التي لا تنفق و شرف المهنة و كرامتها.

٤- آراء العلماء و الفلاسفة: أجرى العديد من العلماء و الفلاسفة و غيرهم من المفكرين الكثير من البحوث و ألفوا العديد من الكتب و تعددت فلسفاتهم و نظرياتهم حول أخلاقيات المهن المختلفة من محاماة و طب و خدمة اجتماعية و غيرها. و قد أكدوا في دراساتهم أن سلوكيات الفرد ما هي إلا نتاج بيئته. لذلك يصرون على أهمية استمرار دراسة سلوك الموظفين و تحليله لمعرفة المؤثرات فيه لتوجيهها بما يحقق مصلحة الفرد و المنظمة التي يعمل بها.

٥- القيادة الإدارية : كون المدرسة تعمل بكفاءة أو لا ، يؤثر على مستوى انجاز الطلاب. و كفاءة المدرسة مرتبطة بالقيادة الفعالة التي هي أساس لتحقيق أهداف المنظمات بصفة عامة و المدارس بصفة خاصة. فمن خلال إشعار كل موظف بأنه جزء لا يتجزأ من جماعة تسعى متساندة لتحقيق أهداف التنظيم، تستطيع القيادة الناجحة بث القيم الايجابية التي تحرص المنظمة عليها من أمانة و تعاون و عدل و إخلاص في أداء الواجب و حرص على حسن استخدام الوقت و الاعتراف بالخطأ ... إلخ (الشميمري، ١٤٢٥، Marzano et al. 2005).

المستوى الاقتصادي و الاجتماعي لشعوبها بمحاربة الجهل و الفقر و المرض. و الأسرة هي نواة المجتمع و تلعب دوراً كبيراً - خاصة في الدول النامية- في تشكيل اتجاهات أفرادها نحو مجتمعهم و مؤسساته. فالفرد ينقل إلى المنظمة سلوكه الذي ورثه من أسرته الذي يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية. و ما تربى الأسرة أبناءها عليه من مبادئ و مثل، كالصدق و الأمانة ، واحترام الغير، يبقى مع الأبناء و يمارسونه في أي بيئة يتواجدون فيها.

كما و تؤثر المدرسة التي يدرس فيها الفرد أيضاً على سلوكياته و اتجاهاته، حيث تلعب دوراً مهماً في إعداده للوظيفة بل و للحياة بتدريسه و توجيهه و توعيته بالأخلاقيات التي يقرها مجتمعهم و يتوقعها منه. و مثل الأسرة و المدرسة بقية مؤسسات المجتمع الأخرى و وسائل الإعلام و الرفاق. فالمجتمعات التي يسودها قيم اجتماعية متناسقة تنقل ذلك لأفرادها و ينعكس ذلك على سلوكهم. و عن طريق الأسرة و المدرسة و مؤسسات المجتمع الأخرى تتشكل ذات الفرد و اتجاهاته.

٣- أنظمة و تشريعات الخدمة المدنية: تعتبر التشريعات و الأنظمة و اللوائح و غيرها من القوانين التي تصدرها إدارات الخدمة المدنية أحد المصادر الهامة لأخلاقيات المهنة. فهي تبين الواجبات الوظيفية التي يجب القيام بها و المحذورات التي على الموظف تجنبها حيث تحتوي العديد من المواد التي تسن الضوابط

ميثاق المعلم العربي في المؤتمر الذي عقده وزراء التربية والتعليم العرب عام ١٩٦٨م، والذي كان أول محاولة عربية في هذا الميدان، وقد جاء في تسع عشرة مادة احتوت على العديد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيق تقارب أنظمة التعليم في الوطن العربي وتعزيزها وتعزيز التزام العاملين بمهنة التعليم والارتقاء بها والإسهام بتطوير المجتمع العربي من خلال توعية التربويين وغيرهم بأهمية الميثاق ودوره في تعزيز العملية التربوية، وبيان وتحديد واجبات المعلمين اتجاه أنفسهم، ومهنتهم، وطلبته، وزملائهم ومسؤوليهم، وأولياء أمور الطلبة، والمجتمع المدرسي والمجتمع المحلي. هذا بالإضافة إلى التعرف على مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة والاعتزاز بالانتماء إليها، والحرص على تطويرها. كما ويهدف هذا الميثاق إلى تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية والاقتصادية والتعريف بحقوقه على الطلبة والمسؤولين والمجتمع بشكل عام.

وبالرغم من أنه لم ينشر أي مراجعة أو تحديث لميثاق المعلم العربي الذي تم نشره عام ١٩٦٨م، إلا أن عدد من الدول العربية أصدرت موائيق أخلاقية لمهنة التربية والتعليم وبدأت بسنها حيث أصدرت المملكة الأردنية الهاشمية عام ١٩٧٢م القواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم، ثم تلاه عام ٢٠٠٠م مشروع أخلاقيات مهنة التعليم. في عام ١٩٧٩م اعتمدت دولة قطر ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم. في عام ١٩٨٥م أعد مكتب التربية العربي لدول الخليج مشروع أخلاقيات

## المنظور العالمي لأخلاقيات مهنة التربية

### والتعليم

معظم الأنظمة التربوية سواء كانت في المجتمعات المتقدمة أو المجتمعات النامية تتفق على المبادئ الأساسية لمهنة التربية والتعليم وفيما يلي عرض موجز لها (عبد الحميد والخياري، ١٩٨٥م):

### المبدأ الأول: المسؤولية الأساسية لمهنة التعليم

تقوم على توجيه المتعلمين على اختلاف المرحلة العمرية لكل منهم وتزويدهم بالمعارف اللازمة و إكسابهم المهارات التي تعدهم لحياة كريمة.

### المبدأ الثاني: مساعدة التلاميذ على تحديد

أهدافهم وتوجيههم للسعي إلى تحقيق أهداف يقرها مجتمعهم.

### المبدأ الثالث: تحتل مهنة التعليم مكانة هامة في

المجتمعات وتحمل مسؤولية توجيه السلوك الاجتماعي والفردي.

### المبدأ الرابع: مهنة التعليم ميزة تجعلها مختلفة

عن بقية المهن لكونها تعتمد على العلاقات الإنسانية التي تعم جميع جوانبها.

و بالرغم من قدم هذه المبادئ، إلا أنه لم يصدر

أي تحديث لها، ولكن بالفحص المتعمق لمحتواها تجد أنها ما زالت تمثل أساسيات للتعليم.

### أخلاقيات مهنة التعليم من منظور عربي

إيماناً من صانعي القرار التربوي في الدول العربية بأهمية التربية والتعليم وأثرهما في الأمة فقد أصدر

### ١- النظام الأساسي للحكم

و الذي فيه تأكيد على المحافظة على القيم والأخلاق الإسلامية والعربية وحسن التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع عامة و أفراد الأسرة خاصة.

### ٢- نظام القضاء

نظراً لأهمية هذه الوظيفة وحساسيتها من حيث حفظ حقوق أفراد المجتمع فقد اشترط على من يرغب في هذا المجال كفيده من المجالات الأخرى أن يكون حسن السيرة والسلوك بالإضافة إلى ذلك أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بقضية حتى لو رد إليه اعتباره.

### ٣- نظام الخدمة المدنية

في نظام الخدمة المدنية وردت العديد من فقراته التي تؤكد على الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في كل من يتقدم للوظيفة العامة منها: حسن السيرة والسلوك. و ألا يكون المتقدم من أصحاب السوابق الجنائية أو السلوكية ما لم يمضي على إدانته المدة التي حددها النظام هذا بالإضافة إلى وجوب أن يتحلى الفرد بالأخلاق الحميدة وحسن التعامل مع رؤساءه وزملائه والمراجعين. كما ويحظر على الموظف استغلال وظيفته لمصلحته الخاصة و عليه أن يترفع عما يخجل بالشرف والكرامة. و يعتبر الجانب السلوكي أحد عناصر تقويم الأداء الوظيفي بشكل دوري في كل عام ما دام في الوظيفة العامة.

مهنة التربية و التعليم رفعه إلى المؤتمر العام الثامن للمكتب و تم إقراره. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٥م). كذلك أصدرت دولة الكويت عام ٢٠٠٦م الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم (الفالح، ١٤٢٨هـ). في ١٤٢٧/١/٨هـ اعتمدت المملكة العربية السعودية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالتوجيه السامي الكريم رقم (٢١١/م ب)، (وزارة التربية و التعليم، ١٤٢٧هـ).

أخلاقيات مهنة التعليم من منظور وطني

الدين الإسلامي هو الدين الذي يشكل البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الشامل لمجتمع المملكة العربية السعودية و تنبثق منه قيم المجتمع التي تلزم الجميع بالامثال لتعاليمه قولاً و فعلاً حيث أن تعلم القيم الإسلامية لا يكفي في حد ذاته بل يلزم أن تستقر في أعماق الفرد و تظهر في سلوكه اليومي لقوله تعالى: ﴿كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ﴾ ﴿٢٠﴾ الصَّف، وقوله تعالى: ﴿أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ﴾ البقرة ٤٤.

و أنظمة الخدمة المدنية و التعليمات الإدارية العامة في المملكة العربية السعودية تلزم جميع العاملين في مؤسسات الدولة على اختلافها بمراعاة أخلاقيات المهنة المنصوص عليها في كل منها. و فيما يلي توضيح مختصر لما ورد فيها (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ، الخميس، ١٤٢٦هـ):

## ٤- نظام العمل و العمال

يؤكد نظام العمل و العمال على الالتزام بما

يلي:

- المعاملة الحسنة للعاملين و تجنب كل فعل أو قول ينال من كرامتهم أو عقيدتهم.

- إتاحة الفرصة و الوقت اللازم للعاملين لأداء الشعائر الدينية و التمتع بالإجازة دون أن يؤثر ذلك على أجورهم.

- حظر تشغيل الأحداث و النساء في الأعمال الخطرة.

- وجوب تحلي جميع العاملين بحسن السير و السلوك أثناء العمل.

الأبعاد الأخلاقية في قانون التربية و التعليم

السعودي

في ٨ / ١ / ١٤٢٧هـ تمت موافقة و اعتماد المقام

السامي رقم ٢١١/م ب على ميثاق أخلاقيات مهنة

التعليم في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية

السعودية. و قد قامت وزارة التربية و التعليم بتعميم

الميثاق على جميع إدارات التربية و التعليم بنيناً و بنات.

اشتمل الميثاق على ثمان مواد رئيسة منبثقة من

الشريعة الإسلامية. و تعبر هذه المواد في مجملها عما

ينبغي أن يتحلى به كل معلم من سمات و ما يتعين

عليه أن يقوم به عند أدائه لرسالته و تعامله مع طلابه

وزملائه العاملين و رؤسائه و وطنه بشكل عام و أمته

الإسلامية و الإنسانية جمعاء. و اعتمد هذا الميثاق

ليكون موجهاً لأخلاقيات مهنة التعليم، و مقياساً

للمحاسبة لأداء المعلمين (وزارة التربية و التعليم،

١٤٢٧هـ، التوثيق التربوي، ١٤٢٨هـ، ص ٥ - ٨).

## تدريس أخلاقيات المهنة

على الرغم من الأهمية القصوى لوجود ميثاق

لأخلاقيات المهنة إلا أنه لا يغني عن تدريسها

مقصود و ليس عرضي فقط. فتدريس أخلاقيات المهنة

أمر بالغ الأهمية و احتياج ماس جداً ( Kendrick,

2006).

و تؤكد العديد من البحوث على أن هناك قصور

الشديد في برامج إعداد التربويين فيما يتعلق بالجانب

الأخلاقي (High, 2005).

فيلاحظ أن كثير من المؤسسات التربوية قد

ركزت اهتمامها على تنمية المهارات الأساسية

ومهارات التفكير و لكن أهملت موضوع الصفات

الشخصية الذي يمثل الجانب الأخلاقي، حيث كان

يمثل تحد لها (Hill & Petty, 1995).

ولتحقيق مجتمع أفضل يجب على الطلاب

الراغبين في مهنة التدريس و المعلمين الراغبين في متابعة

دراساتهم ليكونوا قادة تربويين أن يدرسوا الأخلاق

ومعايير الفضيلة و يجب أن تعكس أفعالهم الأخلاق

ومعايير الفضيلة قبل كلماتهم ليتمكن تحقيق مجتمع

أفضل. كما و يؤيد كثير من التربويين المعاصرين ضرورة

تدريس الأخلاق و الفضيلة في كل مستوى من المراحل

التعليمية المبكرة حتى مراحل التعليم العالي. كما و يروا

التنشئة الاجتماعية، يعتبر ركيزة أساسية لتنمية السلوك الأخلاقي (أحمد، ١٤٢٠).

و بالرغم من أن كل نظام تعليمي تقريباً ذكر أخلاقيات المهنة في معاييرها إلا أن المقررات الأكاديمية تبدوا مقصورة في تطبيق و تدريس أخلاقيات المهنة بصورة فعالة فهي غالباً ضحلة في محتواها و مفصلة عن الواقع الفعلي و تعتمد على التلقين ( Predmore, 2005).

كما و يجب تطوير و تقييم مقررات التدريس و برامج التدريب على أخلاقيات المهنة باستمرار لتخدم الاحتياجات الفعلية لمن وضعت لهم ( Kendrick, 2006).

#### محتوى مقررات و برامج أخلاقيات المهنة

أغلب المؤسسات التعليمية و الباحثين المعاصرين يركزون على المهارات الفنية و التخصصية و المعلومات، بينما أظهرت بعض الدراسات أن المهارات الاجتماعية المتعلقة بأخلاقيات العمل تعتبر من أهم المهارات التي ينظر إليها عند التعيين في المنظمات. كما و أظهرت دراسات أخرى أن كون الفرد يمكن الاعتماد عليه و يحمل اتجاهات عمل إيجابية أخذت مركز متقدم لإبقاء الموظف في وظيفته. واحتلت أخلاقيات العمل و الاتجاهات نحو العمل مكانة متقدمة على المهارات الفكرية و الحركية لإبقاء الموظف في عمله. هذا بالإضافة إلى اتجاهات الفرد بما تشمله من التزام الفرد بحضور عمله و تعامله مع جماعات العمل

أن الهدف الأعلى للتعليم هو بناء شخصية سوية متكاملة ذات قيم أخلاقية عالية حيث أن هذا ما تحتاجه جميع فئات المجتمع في جميع المجتمعات (Rodriquez, 1996).

هذا بالإضافة إلى أنه لكي ينجح الطلاب في سوق العمل يجب أن لا يكتفوا بالإعداد المهني المتخصص و الفني للوظيفة بل يجب أن يشمل مهارات أخرى تمكنهم من امتلاك مهارات و سلوكيات تجعل رب العمل يشعر بأنهم أهل للثقة و يمكن الاعتماد عليهم و قادرين على اتخاذ القرارات السليمة و المبادرة و حسني التعامل مع رؤساءهم و زملاء العمل و العملاء الذين تخدمهم المؤسسة. و بمعنى آخر هو إعداد الطلاب للنجاح يعني تعليمهم أهمية امتلاك أخلاقيات عمل إيجابية (Predmore, 2005).

أما المنهج الإسلامي في تنميته للأخلاق فقد ساند النظريات التي تؤكد أن لدى الفرد استعداد لاكتساب السلوكيات الخلقية بالإضافة إلى فطرته التي فطره الله عليها. و يتميز المنهج الإسلامي بشموله لجوانب حياة الإنسان كافة و استناده على أساس التكامل و المزج بين المعرفة و العمل في إطار كلي. و يعتبر ما تحتويه ثقافة المجتمع المسلم من قيم و مبادئ و أهداف، تعتبر إطار مرجعي لسلوكيات الفرد و الجماعة كافة و تمثل المهارات و القيم الأخلاقية التي يرغب المجتمع من أبناءه تمثلها في حياتهم اليومية. تنمية الوازع الداخلي لدى الفرد منذ طفولته من خلال

بالنسبة لتنمية مهارات المعلم فيها ما يلي :

أولاً: الإخلاص في التعليم بحيث يكون هدفه الأساس من هذه المهنة هو خدمة دينه و أمته لوجه الله تعالى.

ثانياً: الصدق في أداء جميع م أتمن عليه أدائه.

ثالثاً: الصبر والأناة في تعامله مع طلابه وخلال أداءه لواجبات عمله.

رابعاً: الحزم والحسم مع الانبساط وعدم الغلظة والفظاظة.

خامساً: الرحمة والشفقة واللفظ مع التلاميذ خاصة صغارهم.

سادساً: التواصل بدون ذلة أو مهانة.

سابعاً: اعتبار تربية الأجيال ونشر القيم والأدب هي الرسالة الأساسية للمعلم.

ثامناً: تمثل السلوكيات والقيم الخلقية التي يعلمها قولاً و عملاً.

تاسعاً: الزهد والحرص على تحقيق الفائدة العملية مما تم تعليمه وتعلمه.

عاشراً: الحرص على التنمية الذاتية المستدامة ليتمكن أداء واجبه بإتقان.

حادي عشر: تمثل حسن الخلق مع الجميع.

ثاني عشر: العدل مع طلابه وزملائه والآخرين عامة.

ثالث عشر: إثارة مصلحة طلابه على مصلحته الشخصية.

ومظهره وإنتاجيته ومهاراته التنظيمية وأسلوب تواصله ودرجة تعاونه واحترامه للآخرين واحترام الذات والعدل مع الجميع دون استثناء والرغبة في الفضيلة والرغبة في خدمة الآخرين ليس لأجل الحصول على مردود شخصي بل لتميتهم (Rodriquez, 1996, 2006, Miller, Predmore, 2005).

وقد حددت بعض الدراسات مهارات أخلاق العمل ب ٦٣ مهارة وزعت على ١٥ محور، ومنهم من حددها ب ٥٠ مهارة (Hill & Petty, 1995).

وأما ديننا الإسلامي فقد حدد الأخلاق الحسنة وحث على التحلي بها وبين الأخلاق السيئة وأمر بتجنبها ونظم علاقة الإنسان بربه وبنفسه وبالآخرين. ويتضح ذلك من خلال ما ورد في الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي توضح العلاقة الوثيقة بين الدين ومكارم الأخلاق. هذا بالإضافة إلى تحلى رسول الله صلى الله عليه وسلم بأسمى مكارم الأخلاق: من شجاعة وحلم وصبر وصدق وبر و عدل و وفاء وعفة وحياء ومعرفة للواجب... ووضح الرسول الكريم عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أن هدف الرسالة هو تثبيت مكارم الأخلاق وتهذيبها فقال صلى الله عليه وسلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، وقال: "أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً".

ومن أهم هذه الأخلاقيات التي يجب أن تعطى اهتماماً أكبر ودعم من النظام التربوي ومناهجه

**٥- الاتجاهات**

يملك اتجاهات إيجابية، واثق من نفسه، و توقعاته من نفسه واقعية.

**٦- الإنتاجية**

يتبع الممارسات الآمنة عند قيامه بمهام عمله، ويحافظ على ممتلكات العمل، ويحافظ على نظافة وترتيب مكان عمله، ويتبع تعليمات العمل وإجراءاته.

**٧- المهارات التنظيمية**

يملك مهارة إدارة الذات، وإدارة الوقت، وتحديد الأولويات، والمرونة، وإدارة الضغوط، وحسن التعامل مع الآخرين.

**٨- التواصل**

يملك المهارات الإيجابية والفعالة للتواصل اللفظي وغير اللفظي.

**٩- التعاون**

يملك مهارات قيادية، ويعالج النقد والشكاوي بطريقة مناسبة، مهاراته عالية في حل المشكلات، وعلاقات جيدة مع الرؤساء والزملاء، ويتبع التسلسل الهرمي في المنظمة.

**١٠- الاحترام**

يحترم حقوق الآخرين، ويتعامل بطريقة مناسبة مع الجنس الآخر، والجنسيات الأخرى، ويتجنب مضايقة الغير.

**طرق تدريس أخلاقيات المهنة**

وبالرغم من أهمية وجود مقررات لتدريس

رابع عشر: الحرص على حسن المظهر مع مراعاة الحشمة والذوق العام في ملبسه.

خامس عشر: الحرص على إعداد طلابه و تعليمهم كحرصه على أبناءه (بالجن، ١٤١٦هـ، ص ١٥، ٤٣، ٤٤).

وفي دراسة لجامعة جورجيا الأمريكية (Harper, 2006) حددت أهم عناصر أخلاقيات المهنة في عشر هي:

**١- الحضور**

ويشمل هذا الالتزام بالحضور اليومي للعمل. والحضور و المغادرة في الأوقات المحددة، وإبلاغ الجهة مقدماً إذا كان هناك اضطرار للغياب، وأداء واجبات العمل في الوقت المحدد.

**٢- السمات الشخصية**

إظهار الولاء للمنظمة، الأمانة، المبادرة، أن يكون الفرد أهل للثقة ويعتمد عليه، ولديه قدرة على توجيه الذات و تحمل المسؤولية الذاتية.

**٣- العمل مع الفريق**

يعمل بانسجام مع جماعة العمل، و متعاون، و حازم، و يظهر اتجاهات إيجابية لخدمة العملاء، و يبحث عن فرص التعلم باستمرار، و يظهر سلوكيات راقية.

**٤- المظهر**

حسن الهيئة و ملبسة لائق بمكان العمل و نظيف و مرتب.

فقط على اختبار مدى فهمهم لأهمية أخلاقيات المهنة بل أيضاً لمراقبة أنفسهم و ممارساتهم اليومية المتعلقة بهذا الموضوع (Predmore, 2005).

كما وأن من طرق تدريس أخلاقيات المهنة هو التركيز على عادات العمل و اتجاهاته لدى الأفراد ومن ثم قياسها و تقييم مدى امتلاك الطلاب لها. وجعل الطلاب يدركون ما هو متوقع منهم و كذلك جعل درجات أخلاقيات المهنة جزءاً من سجل الطالب الأكاديمي.

و التأكيد على مشاركة الطلاب يعد مفتاح رئيس لنجاح تعليمهم أخلاقيات المهنة. و من هذا معاملة الطلاب خلال مدة دراستهم كموظفين افتراضيين و تقييم سلوكياتهم و إرشادهم بصفة مستمرة. و إذا حصل أن إنجاز طالب اقل من المعايير المحددة يعمل معه مدرس على تحسين مستواه في السمة التي إنجازها فيها متدني. و هذا ما يطلق عليه بالمنهج الخفي لتعليم أخلاق المهنة الذي يعتبر جزءاً أساسياً في تعليم هذا الموضوع بطريقة فاعلة. كذلك جعل الطلاب يدرسون و يحللون حالات مقتبسة من الواقع ثم يعرضونها أمام زملائهم في قاعة الدرس و يقوم زملائهم بتقييم و نقد محتوى ما عرض حيث أن هذا التفاعل و تبادل الرأي و النقاش حول الموضوع بينهم و سماع وجهات نظر بعضهم البعض هام جداً و يشجعهم على العمل كفريق.

كما و يضاف إلى تعليم أخلاق المهنة داخل قاعة

أخلاقيات المهنة إلا أن طريقة تدريسها له تأثير كبير على مستوى تنمية الممارسات الخلقية لدى الدارسين و توازي المقررات في أهميتها (Kendrick, 2006).

و قد أكد بردمور (Predmore) أن أخلاقيات المهنة من المجالات التي يصعب تدريسها و تناولها بفاعلية حقاً. و كثير من المعلمين لا يعرفون كيف يدرسون أخلاقيات المهنة بفاعلية و يشعرون أنهم غير مؤهلين لذلك. أحد الأسباب هو لأنهم لا يستطيعون قياس أو رؤية نتائج مباشرة أن تلك المهارات تم تعلمها (Predmore, 2005).

كما و تبرز العديد من التساؤلات لدى المهتمين بتدريس أخلاقيات المهنة حول كيفية إمكانية دمجها بنجاح ضمن المقررات الدراسية و الأنشطة اللامنهجية في المدارس؛ و كيفية إمكانية طبعها في أذهان الطلاب ليتمكن تخريج طلاب ليسوا فقط مؤهلين تأهيل أكاديمي متخصص بل أيضاً يملكون المهارات الوظيفية الشخصية التي تعينهم على النجاح في وظائفهم ( Hill & Petty, 1995).

و قد أقرح للنجاح في تدريس أخلاقيات المهنة أن يأخذ المعلمين وقت كاف لمشاركة الطلاب في نوع من النقاش أو حل لمشاكل تعرض عليهم و نحو ذلك لما يساعدهم على تنمية فهم و وعي أعمق للموضوع. و يحتاج المعلمين للحلم عند تطبيق هذه الإجراءات لأن ثمار جهودهم يأخذ وقت أكبر من الوقت المتاح لهم. و من خلال الدروس، يشجع المعلمين طلابهم ليس

المرغوب (موسى، ١٤١٢هـ).

وقدوتنا لتحقيق السلوك الأخلاقي المثالي في الإسلام هو رسول الله الكريم صلى الله عليه وسلم حيث أنه واجب على كل مسلم ومسلمة الإقتداء به فقد قال تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ﴾ الأحزاب، ٢١. وأخبرنا المولى بكرم أخلاق رسوله الذي يجب علينا الاقتداء به بقوله: ﴿لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ﴾ التوبة ١٢٨. ومما ذكر من وسائل منبثقة من الكتاب والسنة النبوية (أحمد، ١٤٢٠هـ) والتي حققت نتائج بالغة الأهمية في تنمية الأخلاق و غرس القيم في المجتمعات الإسلامية ما يلي:

١- العبادات والتي تعتبر أسلوب عملي يمثل أحد الوسائل العملية في تربية شخصية الإنسان المسلم بجميع جوانبها الروحية والاجتماعية والخلقية والعقلية؛ حيث يمكن للمربي استغلال العبادات ذاتها والمناسبات الدينية لتنمية القيم الأخلاقية المرغوبة.

٢- الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والذي يقوم على أساس التذكير والتواصي بالحق وفي هذا دعوة لكل مسلم ليكون مريباً بأسلوب تطفى عليه الديمقراطية في التربية.

٣- ضرب الأمثال بحيث تصاغ القيم في صور حية تمكن الفرد من استيعابها وتسهيل تأثيرها في سلوكه.

الدرس تعليمها من خلال الأنشطة اللامنهجية. فهذه الأنشطة تتيح فرصة جيدة لتقديم قدوة من المعلمين الذين يتشاركون مع الطلاب في تنسيق وتنفيذ النشاط وينموا بينهم علاقات وثيقة. وحسب رأي الخبراء فإن أخلاقيات المهنة مجال تحدث فيه الأفعال والأقوال بنفس الأهمية. كما ويجب أن يسيطر الالتزام بممارسة أخلاق المهنة على عقول جميع منسوبي المؤسسة ليتحقق نجاحه، لذلك فإنه من الضروري جداً أن تشمل أخلاق المهنة جميع أعمال المؤسسة (Predmore, 2005).

وبالرغم من تعدد وجهات النظر التي تناقشها البحوث فيما يتعلق بمحتوى مناهج أخلاقيات العمل وطرق تدريسها إلا أن الباحثين والمؤلفين في أخلاقيات العمل يؤكدون على ضرورة استخدام الطريقة الديمقراطية في تعليمها بدلاً من طريقة التلقين. وقد وضح جون ديوي الطريقة الديمقراطية في التدريس بأنها تشمل أنشطة تطبيقية وحالات فعلية ونقد انعكاسي (reflection) وتمثيل أدوار ودراسة لحالات ومواقف واقعية (Kendrick, 2006).

أما الإسلام فقد وضح وسائل اكتساب الأخلاق لتشمل التدريب العملي والقدوة الصالحة والبيئة الاجتماعية الصالحة وغيرها من وسائل الضغط الاجتماعي. هذا بالإضافة إلى ضرورة اتخاذ كل السبل لتكوين العادات المرغوبة والتدريب المستمر عليها لتصبح عادة لدى الفرد؛ باعتبار تكوين العادات والتدريب المستمر من أفضل السبل لتنمية السلوك

الأخلاقي للطلاب و ارتباطه بمستوى تحصيلهم العلمي وأدائهم الوظيفي. فعلى الرغم من أن للمتغيرات الديموغرافية تأثيرها المباشر على انجاز الطلاب إلا أن تأثير القادة و المعلمين يمكن أن يكون أكثر أهمية من تلك المتغيرات (Reeves, 2006). المسؤولية الأساسية للقيادات التربوية هي التعليم و التعلم و توجيههما وتطويرهما و تطوير الطرق التي تؤثر فيها هاتين المهمتين على المعلم و المتعلم و الجهاز التعليمي ككل. والمديرة تسعى للتمكن من الطرق المختلفة لتكون مساهمة في التعليم و من الأمور التي تهتم بها هو ما يحضره كل من المعلم و المتعلم لغرفة الصف و التفاعل بين المعلم و طلابه ( Copland & Knapp 2006).

و تعتبر القيادة هامة لفاعلية مهام أي منظمة بصفة عامة و للمدارس بصفة خاصة. و القيادات المدرسية لها تأثير قوي على انجاز الطلاب فكون المدرسة تعمل بكفاءة أولاً فإن ذلك يؤثر على النجاح الأكاديمي للطلاب (Marzano et al., 2005). كما وأكد الغامدي (١٤٢٧هـ) على "إن الاهتمام لأخلاقيات مهنة المعلم يعتبر جزء من الوظيفة الأخلاقية للمدرسة التي أحد أبرز وظائفها و مسؤولياتها تشكيل شخصيات الطلاب و توجيه سلوكهم في إطار ثقافة المجتمع المسلم، فالمدرسة بما تحتويه من إمكانيات و تجهيزات لا تستطيع أن تحدث الأثر المطلوب بدون معلم ملتزم بأخلاقيات المهنة" (ص ٤٠٩).

٤- الموعدة و النصح و تستخدم سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لتنمية و غرس القيم الأخلاقية.  
٥- القدوة و التي يحرص المربي من خلالها تمثل السلوكيات الأخلاقية المرغوبة في أفعاله و أقواله لعلمه بتأثير ذلك على النشء.

٦- التربية العملية و التربية بالوقائع؛ وذلك بتطبيق الخلق المراد غرسه في الآخرين و عدم الاكتفاء بالوعظ و الحفظ و حدهما؛ و ربط السلوك بالوقائع الجارية التي تحدث في حياة الفرد خلال حياته اليومية.  
٧- القصة وهي من أكثر الأساليب الفعالة لتنمية السلوكيات الأخلاقية و تأكيد ما يُرغب فيه من اتجاهات و قيم أخلاقية.

٨- السؤال و الحوار و المناقشة؛ وهي من الأساليب الشائعة في التدريس عامة و لها فعالية عند استخدامه بهدف تنمية القيم و السلوكيات الخلقية.  
٩- أسلوب تفرغ الطاقات عن طريق الاهتمام بميول النشء و رغباتهم و جعلها أساساً تبنى حوله الأنشطة المنهجية و اللامنهجية و إتاحة الفرصة للنشء ليساهموا في تكوين محتويات تلك الأنشطة و تنفيذها.

مسؤولية مديرة المدرسة اتجاه مدى ممارسة المعلمات لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم

أكدت البحوث و الدراسات أهمية سلوك و تصرفات القادة التربويين و المعلمين و من في المؤسسات التربوية من راشدين في تأثيره على السلوك

٢- إسناد المواد الدراسية للمعلمات و التعامل مع المعلمة الجديدة على مهنة التعليم و المعلمة القديمة الجديدة على المدرسة و المعلمة المقصرة و المعلمة المتميزة. كما و تقوم مديرة المدرسة بمتابعة أعمال المعلمات من خلال عدة قنوات تشمل:

(أ) زيارة المعلمات في صفوفهن لمتابعة و التعرف على مستوى إنجازهن وإبراز النواحي الإيجابية منها و السلبية في التقارير السنوية.

(ب) عقد اجتماعات مع المعلمات و غيرهن من منسوبات المدرسة لمناقشة اللوائح التنظيمية و الإعداد لمختلف النواحي المتعلقة بالعملية التربوية.

(ج) التعاون مع المشرفات التربويات و المتخصصات في المدرسة من أجل معالجة جوانب القوة و الضعف في العملية التربوية.

(د) توفير الخدمات التربوية بعد التعرف على احتياجات المعلمات المهنية و العمل على تلبيتها من خلال توفير الفرص التدريبية و التنمية الذاتية لهن.

(هـ) تقييم المعلمة وفق نموذج بطاقة تقويم الأداء الوظيفي مع الاستئناس برأي موجهة المادة و مراعاة مصادر التقويم الأخرى.

(و) اختيار رائدة لكل فصل و متابعة عمل الرائدات و حضور اجتماعاتهن بالطالبات و اختيار مشرفة النشاط الاجتماعي من بين المعلمات في حالة عدم وجود مشرفة تربية اجتماعية في المدرسة.

(ز) التركيز على مجال رعاية الطالبات بكافة

و القيادة أساسها العلاقات و القادة يرفعون من إنتاجية الجماعة بمساعدة كل واحد فيها ليكون أكثر فاعلية. و العاملون هم قلب أي منظمة خاصة المدارس و يمكن للمنظمة أن تزدهر من خلال تغيير الأفراد العاملين فيها و على رأسهم المعلمين، و ذلك عن طريق رعايتهم، و إثارة حب التحدي لديهم، و مساعدتهم على تنمية و تطوير أنفسهم، و خلق ثقافة يمكن فيها أن يتعلموا (Hoerr, 2005).

و حسب ما ورد في دليل العمل المدرسي الصادر من الإدارة العامة للتوجيه و الإشراف التربوي (بدون تاريخ) و دليل مدير المدرسة الإجرائي (آل عثيمين و آخرون، ١٤٢٦) حددت مهام و مسؤوليات مديرة المدرسة و التي أشارت في جميع جوانبها أما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لدور مديرة المدرسة في التأكد من أن المعلمات يحرصن على تثبيت أخلاقيات المهنة سواء يفعلن ذلك بطريقة مباشرة عن طريق الإشارة لها مباشرة عند تدريس طالباتهن أو بطريقة غير مباشرة بالتحلي بها و حث الطالبات على الالتزام بها بصورة جلية تعكسها أقوالهن و أفعالهن.

و من المهام التي تقوم بها المديرة و ذات علاقة وثيقة بأخلاقيات المهنة ما يلي:

١- تحسین و تطوير العملية التربوية من خلال دراستها لخطط المواد التدريسية التي تعدها المعلمات و متابعتها لدفاتر التحضير للدروس التي يعدونها و حضورها لحصصهن و توجيههن.

والمعلمين و المديرين. كما واشتملت على بعض الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة في مؤسسات عامة و أخلاقيات القيادات التربوية و المشرفين التربويين رأت الباحثة إدراجها نظراً لتأثير القيادة الكبير على سلوكيات المعلمين. و سيتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني بدأ بالأحدث :

١- جاب الله (١٤٢٧هـ) قامت بدراسة بعنوان "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية" تركز هدفها في الإجابة عن الأسئلة التالية: "ما هي درجة وعي أدراك العاملين في مجال التربية بمنطلقات و مصادر السلوك الأخلاقي؟ هل يمتلك العاملون في مجال التربية الشجاعة الأخلاقية اللازمة للالتزام بهذا السلوك الأخلاقي والتحلي بممارساته؟ هل هناك فجوة بين درجة الوعي و الإدراك و بين الممارسة الفعلية و واقع العمل؟ ما هي التحديات المستقبلية و نقاط الضوء المحددة التي تتطلع إلى ما ينبغي أن يكون؟ و من نتائج الدراسة ضرورة تأسيس مهارات التفكير العلمي و التأمل و الناقد و التخطيط و التجريب القائم على أسس علمية. و التعامل مع العولة التي هي سمة العصر الراهن بمنهجية تمكن من الاستفادة بإيجابياتها من خلال نظام تربوي تكون الأخلاقيات هي الأساس الذي يوجه عامله و المستفيدين من الخدمات التي يقدمها. كما و أكدت على أهمية التدريب لجميع العاملين في المجال التربوي لتنمية قدراتهم على الحوار لتفعيل الأخلاقيات لمواجهة

صورها (دراسية، صحية، اجتماعية ..)

(ح) استغلال الإمكانيات المتوفرة في البيئة لخدمة برامج التربية الاجتماعية في المدرسة لتحقيق أهدافها.  
(ط) اختيار عضوات مجلس النشاط الطلابي و مجلس الرائدات و تحديد مواعيد الاجتماعات الدورية لوضع الخطة العامة لبرامج التربية الاجتماعية و توزيع العمل عليهن. و تقويم العمل و متابعة التنفيذ على ضوء القرارات التي تتخذ في هذه الاجتماعات.

(ي) متابعة مستوى تنفيذ الأنشطة الثقافية في المدرسة و النشاط الطلابي سواء كانت متعلقة بالنشاط الطلابي الداخلي للمدرسة (الإذاعة المدرسية، والمحاضرات و الندوات و المسابقات بأنواعها ... ) أو النشاط الخارجي للمدرسة بما يشمل من مشاركة في الأسابيع العامة.

(ك) هذا بالإضافة إلى متابعتها لأعمال المعلمات من خلال تبادل الزيارات بين المعلمات، الدروس التطبيقية، المشاغل التربوية، الندوات، النشرات، القراءة الموجهة، تفعيل توصيات المشرفات التربويات، و توثيق العلاقات الإنسانية بين المعلمات (آل عثيمين وآخرون، ١٤٢٦هـ).

#### الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع أخلاقيات المهنة، وتشمل دراسات تناولت أخلاقيات المعلمين،

- صراعات ترتيب الأولويات و معايير الحكم وإخضاعها للمبادئ الأخلاقية.
- ٢- قام بارت وآخرون ( Barrett et al., 2006) بدراسة هدفت إلى معرفة وجهات نظر المعلمين اتجاه مدى تكرار وخطورة تجاوز المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم. استخدم الباحث لجمع بيانات الدراسة استبانة تكونت من ٣٤ فقرة موزعة على ثلاث محاور هي :
- أ) تجاوز حدود العلاقة بين الطالب و المعلم.  
ب) السلوك اللامبالي.  
ج) عدم الموضوعية في تقييم أعمال الطلاب و في التدريس.
- و شارك في الإجابة ٢٣٥ معلم و مدير. و قد طلب من المشاركين الإجابة بالموافقة أو عدم الموافقة على مدى تكرار ممارسة السلوك من قبل المعلمين وفيما إذا كان يمثل تجاوزاً لخطير لأخلاقيات المهنة.
- و قد توصلت الدراسة إلى أن المشاركين في الدراسة اعتبروا تجاوز حدود العلاقة بين المعلم والطالب هي اشد التجاوزات خطورة و لكنها أقل شيوعاً بين التجاوزات. أما سلوك المعلمين اللامبالي فهو السلوك الشائع حدوثه من قبل المعلمين و لكنه أقل التجاوزات خطورة من وجهة نظر أفراد الدراسة. أما عدم الموضوعية في تقييم أعمال الطلاب و في التدريس فقد رأى أفراد الدراسة أنه متوسط الأهمية و الشروع. ولم تظهر الدراسة أي فروق بين إجابات الذكور والإناث من المعلمين ولا بين إجابات معلمين المرحلة
- المتوسطة و المرحلة الثانوية.
- ٣- و في دراسة للمانع (١٤٢٤هـ) هدفت إلى معرفة القيم السلوكية التي يلتزم بها المعلمون والمعلمات و مستوى ظهورها في سلوكهما وأي فروق في الإجابات بينهما و اتبعت المنهج المسحي الوصفي و استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة. توصلت الباحثة إلى أن التزام المعلمين و المعلمات في بعدي الانضباط في العمل و الإخلاص له كان بمستوى مقبول لكليهما. أما في بعدي تنمية الذات و مهارات التفاعل مع الطلاب والطالبات فقد كانت أدنا من المقبول لدى كل من المعلمين و المعلمات. و كان مستوى الالتزام لدى المعلمون في بعد الولاء للعمل مقبول، بينما كان التزام المعلمات بهذا البعد أدنى من المقبول. بالإضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة أن مستوى التزام المعلمين بقيم الولاء و الانضباط و قيم تنمية الذات كان أفضل منه لدى المعلمات. في حين أظهرت النتائج أن مستوى التزام المعلمات ببعد الإخلاص في العمل كان أفضل منه لدى المعلمين. و لم تظهر نتائج الدراسة أي فروق دالة إحصائية بين إجابات المعلمين و المعلمات في مستوى التزامهم ببعد مهارات التفاعل مع الطلاب والطالبات.
- ٤- قام حمدان أحمد الغامدي (١٤٢٣هـ) بدراسة كان هدفها التعرف على واقع أخلاقيات مهنة التعليم و ما ينبغي أن تكون عليه في دول الخليج العربية من خلال عدد من المحاور هي: التعليم رسالة، التعليم

التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لتغير الجنس و المؤهل العلمي و سنوات الخبرة والمركز الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس. عدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة بالنسبة لمجالي علاقة المشرف بالمجتمع المحلي و علاقته بالمهنة نفسها تعزى لجنس المدير. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى لسنوات خبرة المديرين. كما و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى لجنس المعلم أو مؤهله العلمي أو سنوات خبرته. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين لمدى التزام المشرفين بالمجتمع المحلي وعلاقته بالمهنة نفسها تعزى للمؤهل العلمي للمديرين. أيضاً وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين والمعلمين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى للمركز الوظيفي.

٦- أما عدنان عبد الله حمد سليمان (١٩٨٥)

فقد قام بدراسة بعنوان: "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث - منطقة إربد

مهنة، المعلم قدوة، المعلم مرب، المعلم وعلاقته بالمجتمع. استخدم الباحث استبانة قام بتطويرها طبقها على عينة تكونت من ١٠٠٨ فرداً من العاملين في حقل التربية و التعليم في دول الخليج العربية. و أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة التزام أفراد عينة الدراسة كانت عالية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين في حقل التعليم بدول الخليج العربية في درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لاختلاف الجنس لجميع محاور الدراسة عدا محور التعليم مهنة. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى اختلاف الدولة في محاور الدراسة، و كانت هناك فروق دالة إحصائية تعزى إلى اختلاف الوظيفة في محور التعليم مهنة و علاقته بالمجتمع. أظهر اختلاف المؤهل الدراسي فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة في محور التعليم مهنة و المعلم قدوة و المعلم و علاقته بالمجتمع.

٥- كذلك قام أحمد محمود أحمد رضوان

(١٩٩٤م) بدراسة بعنوان "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس و المعلمين في محافظات الشمال". رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن. هدفت هذه الدراسة معرفة مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم كما يراها مديري المدارس والمعلمين في محافظات شمال الأردن. وهل هناك اختلاف بين وجهات نظر أفراد الدراسة في تقدير مدى

و المسؤولين و المهنة ذاتها. و قد توصلت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة و الوظيفة فيما يتعلق بالالتزام بالقواعد الأخلاقية نحو الطلبة وكذلك وجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الوظيفة على المقياس الكلي. كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس حيث وجد أن الإناث أكثر التزاماً بالقواعد الأخلاقية نحو الطلبة و نحو المهنة من الذكور.

٨- هدفت دراسة هاي (High, 2005) إلى

تحديد و فهم المبادئ الأخلاقية الهامة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويين و يتصف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربوية أو يعملون بها أو لهم علاقة بها. ثم تم تحليل محتواها و تكوين قائمة بأهم المبادئ الأخلاقية للقيادة التربويين مرتبة حسب أهمية كل منها. و استخدم في هذه الدراسة أسلوب دلقي لتحديد المبادئ الأخلاقية الهامة للقيادة التربويين.

أظهرت نتائج الدراسة عدد من أهم المبادئ الأخلاقية للقيادة التربويين و التي كان من أبرزها التفكير الناقد الذي يشمل عدة مبادئ منها السمات الخلقية و السلوك الأخلاقي كأهم مبدأ أخلاقي للقيادة التربويين. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك قصور في التركيز على تعليم الأخلاق في برامج التدريب و التعليم و قصور في ممارستها من قبل القادة التربويين الذين هم في الميدان.

بهذه الأخلاقيات". رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن. هدفت هذه الدراسة إلى بحث مدى التزام المديرين و المعلمين في مدارس وكالة الغوث بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في ضوء الفكر الإسلامي. و توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي:

أ) استخلاص ٤٤ قيمة أخلاقية من الكتاب و السنة ذات علاقة مباشرة بمهنة التربية و التعليم التي يمكن الاستفادة منها كمحرك لتقييم التزام المعلمين بمهنة التربية و التعليم.

ب) أظهرت الدراسة أن المديرين أكثر من المعلمين التزاماً بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

ج) وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد الدراسة في مدى التزامهم بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في ضوء الفكر الإسلامي تعزى إلى الجنس أو المركز الوظيفي أو التخصص المسلكي أو الأكاديمي.

٧- أعد فؤاد سعيد المؤمني (١٤٠٣هـ)

دراسة بعنوان " ما مدى التزام المدير و المعلم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم؟"، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن. سعت هذه الدراسة إلى حصر المبادئ و القواعد الأخلاقية في ميدان التربية و التعليم و التعرف على مدى التزام المديرين و المديرات و المعلمين و المعلمات بهذه القواعد عند ممارساتهم العملية في مجالات مهنة التربية و التعليم و هي علاقة المعلم بالطلبة و بالمجتمع المحلي و أولياء الأمور و زملاء المهنة

مقررات متقدمة ذات علاقة بالممارسات الأخلاقية، يكون لديهم وعي أكبر بالممارسات الفاضلة. كما وجد أنه كلما زادت خبرات و معلومات المدراء حول المواضيع الخلقية كلما ازداد إحساسهم بمدى التزام منسوبي مدارسهم لبعضهم البعض و نوع هذا الالتزام مما يؤدي إلى مساندة المدراء لمنسوبي مدارسهم لتطوير مهاراتهم باستمرار. كما أظهرت الدراسة أن لعمر المدراء تأثير هام إحصائياً بالنسبة لزيادة تكرار ممارسة السلوكيات الفاضلة. كذلك دلت نتائج الدراسة على أن ممارسة المدير لدور القدوة لمنسوبي مدرسته يزيد من ممارستهم السلوكيات الفاضلة.

١٠- قام رودريكو (Rodriquez, 1996) بدراسة هدفها الأساسي هو تقديم عرض لموضع الأخلاق و تطبيقاتها في القيادة. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستعراض محتويات الأدب الخاص بالقيادة و الأخلاق و انبثق من هذا الهدف عدة أسئلة أثارها الدراسة و ناقشتها. و أظهرت نتائج الدراسة أنه بمراجعة الأدب اتضح أن الاهتمام بالأخلاق و معايير الفضيلة أمر دائماً في التاريخ المكتوب و الفلاسفة و المربين و السياسيين و الحكومات كتبت محذرة من إغفال الجانب الأخلاقي في إعداد أفراد المجتمع عامة قادة و موظفين. و أكدت على ضرورة تدريس الأخلاق و المعايير الفاضلة و جعلها جزء هام من تدريب كل القادة التربويين، و جميع الطلاب الراغبين في العمل القيادي في المجتمع.

٩- هبنستريت (Hebenstreit, 2003) أجرى دراسة هدفت إلى اكتشاف أسس القيادة الخلقية و معرفة ما يؤثر على ما يؤديه المديرين. و لتحقيق أهداف الدراسة طورت استبانة لتقييم و جهات نظر مدراء المدارس المتوسطة اتجاه ممارسة العلاقات الخلقية في تفاعلاتهم داخل المجتمع المدرسي. و حددت المتغيرات التي قد تؤثر في تكرار ممارسة القائد لسلوكيات أخلاقية في العلاقات التي تحدث في المجتمع المدرسي. هذه المتغيرات شملت أربع فضائل هي: فضيلة الحكمة و بعد النظر و فضيلة الثبات و الجلد و فضيلة ضبط النفس و التحمل و فضيلة العدل. ترجمت هذه الفضائل من مجرد مثالية نظرية إلى عبارات سلوكية لمعرفة مدى تكرار ممارستها من قبل مدير المدرسة.

و أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الكثير من الباحثين التربويين يرون أن مشكلة التعليم ليست في إصلاح التعليم و إنما في تحويله من مدارس تقوم على نظام المصانع إلى مدارس تقوم على مجتمع متعلم فيه إنجاز كل طالب يقع في مركز اهتمام العمل المدرسي. كما و وجدت الباحثة أن مشاركة المدراء في دورات تدريبية أو حلقات نقاش أو أخذ مقررات دراسية ذات علاقة بالأخلاق له علاقة هامة و إيجابية في تأثيرها على مدى تكرار ممارسة المدراء للسلوكيات الفاضلة. و قد أظهرت نتائج الدراسة أن المدراء الذين أتيحت لهم فرص تلقي تدريب أو تعليم في مجال الأخلاق من خلال ورش العمل أو حلقات النقاش أو دراسة

المهارات الوظيفية ذات العلاقة بأخلاقيات المهنة وإعداد قائمة دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تعليم أخلاقيات المهنة. واستخدمت قائمة أخلاقيات المهنة (OWEI) كأداة لجمع المعلومات التي اشتملت على ٥٠ عبارة وصفية موزعة على أربع محاور رئيسة هي: مهارة العلاقات مع الآخرين، المبادرة، وكون الفرد يمكن الاعتماد عليه، و محور يتكون من عدد من العبارات التي تصف بعض السلوكيات السلبية. وطبقت هذه الدراسة على ١١٥١ موظف يعملون في وظائف متنوعة. و السؤال الذي وجه هذه الدراسة كان: ما هي العناصر التي تشكل أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال المعاصرة؟

توصلت الدراسة إلى قائمة تضم أربع محاور رئيسة تقدم دليل للمربين الذين يسعون إلى إعداد الطلاب لسوق العمل. المحور الأول هو محور المهارات الشخصية و يتكون من عدد من الفقرات الخاصة بعلاقات الوظيفة مثل: متعاون، صبور، مجد ... المحور الثاني هو المبادرة و التي تعنى باتجاهات الفرد نحو التطوير و عدم الرضا بالأوضاع الراهنة للإنجاز مثل: فعال، متحمس، دقيق، منظم، ... المحور الثالث و يتعلق بمدى إمكانية الاعتماد على الفرد و يشمل فقرات ذات علاقة بإنجاز الفرد لما يسند إليه من أعمال بمستوى مرضي مثل: يتبع التعليمات، يتبع الأنظمة، حريص، أمين، ... أما المحور الرابع فيتكون من فقرات كتبت بعبارات سلبية كان الهدف منها تلافي الإجابات

١١- أما دراسة هارفي (Harvie, 1996) فقد هدفت إلى تحقيق أمرين الأول هو البحث في قضية التوافق بين قيم المؤسسات و الأفراد العاملين فيها وذلك من منطلق قياس تحليلي، و الثاني هو تقييم نسبة انسجام القيم في نموذج يتكون من قيمة العمل أو دلالاته، و الاحتراق الوظيفي و التغيير في المؤسسة. استخدم نموذج لجمع البيانات يشمل ٣ محاور رئيسة هي: ما يعنيه العمل لدى الفرد و الاحتراق الوظيفي واتجاهات الفرد نحو التغييرات التي تقوم بها المؤسسة. توصلت الدراسة إلى نتائج مختلفة نظراً لصعوبة و تعقد موضوع القيم و لاختلاف أداة القياس المستخدمة. فلم يوجد ارتباط هام بين القيم التي تم قياسها و الاحتراق الوظيفي الذي عبر عنه بقياس مدى الرغبة في ترك العمل و درجة الولاء للمنظمة. بينما القياس المباشر و قياس درجة المهارات أظهر وجود ارتباط هام بين القيم و الاحتراق الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود ارتباطات هامة بين قيم المنظمة و ثلاث متغيرات من متغيرات الدراسة. اثنتان منها خاصة بقيمة العمل و ما يعنيه العمل للموظفين و واحدة خاصة باتجاهات الأفراد نحو التغيير الذي تحدته المنظمة.

١٢- أجرى هيل و بيتي (Hill & Petty 1995)، دراسة هدفت إلى تحديد أهم المحاور و السمات التي تميز أخلاقيات العمل مستخدمة في ذلك معلومات من الواقع. بالإضافة إلى ذلك سعت الدراسة إلى تقديم دليل لتطوير مواد تعليمية و أنشطة للتدريب على

التأهيل الأكاديمي. بينما لا تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية باختلاف الخبرة أو للمؤهل الإداري.

#### تعليق على الدراسات السابقة

ومن استعراض الدراسات السابقة يمكن القول أن الباحثة تمكنت من الوقوف على الإطار النظري الذي احتوته تلك الدراسات لتحديد الإطار النظري للدراسة الحالية وإثراءه وتكوين تصور شامل لموضوع الدراسة من حيث أهدافها وأهميتها وتحديد واختيار العينة ومنهج الدراسة وإعداد الاستبانة من حيث المجالات والعبارات التي يحتويها كل مجال ومقياس تدرج الإجابات وتحديد الأساليب الإحصائية وتحليل وعرض النتائج وتصنيف جداولها.

كما ويتضح من استعراض هذه الدراسات إجماعها على أهمية أخلاقيات المهنة بصفة عامة وأخلاقيات مهنة التربية والتعليم بصفة خاصة وأنها ضرورة لا غنى عنها للمعلمين وغيرهم من تربويين، مع ضرورة تعليمها وتعلمها. ويلاحظ تعدد الدراسات التي اهتمت بدراسة أخلاقيات مهنة التربية والتعليم وبيان أثرها في تحصيل الطلبة وسلوكياتهم ومجتمعاتهم، كما وتنوعت طرق تناول موضوع أخلاقيات المهنة. ويلاحظ أن هناك عدد من الدراسات السابقة التي تتعلق بالإدارة التربوية

السريعة الغير مقصودة مثل: عدائي، أناني، لا مبالي. ١٣- أما دراسة جمال عبد المحسن محمد عمر (١٤١٠هـ) فقد كانت بعنوان "أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية بها". رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن. هدفت هذه الدراسة إلى حصر أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية والتعرف على مدى التزام مديري المدارس الثانوية ومديراتها في واقع ممارساتهم العملية بهذه الأخلاقيات في كل مجال من مجالات العملية الإدارية الرئيسة وهي: مجال علاقة المدير بالمعلمين، بالطلبة، بالمجتمع المحلي، بالمهنة.

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤالين رئيسيين هما: ١- ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية الحكومية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من منظور مديري المدارس؟ ٢- هل يختلف مديري المدارس في درجة التزامهم بهذه الأخلاقيات باختلاف المديرية، والجنس، والخبرة، والمؤهل الإداري، ومستوى التأهيل الأكاديمي؟ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية. كما أشارت جداول المتوسطات أن ممارسات مديري المدارس لهذه القيم الأخلاقية متقاربة في جميع مجالات الدراسة. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية باختلاف المديرية والجنس لصالح الإناث ومستوى

أوردت في الدراسة الحالية لما ترى الباحثة من أهمية دور القائد التربوي من تأثير على منسوبي مدرسته من طلاب و معلمين وغيرهم والذي اتضح من نتائج الدراسة الحالية.

استنتاجات تساعد في فهم و تطوير الواقع (عبيدات و آخرون . ٢٠٠٣م).  
مجتمع الدراسة  
اشتمل مجتمع الدراسة على كافة المديرات والمعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض للمرحلتين المتوسطة و الثانوية البالغ عددهن ٢٩٠ مدرسة يعمل فيها ٢٩٠ مديرة و ٩٥١٢ معلمة.

و يبين الجدول رقم ( ١ ) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المرحلة الدراسية و مكتب الإشراف التربوي الذي تتبعه المدارس.

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### منهج الدراسة

كفي تحقق الدراسة أهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يدرس واقع الظاهرة و يصف خصائصها بدقة و يعبر عنها كمياً و كيفياً ليتمكن الباحثين من معرفة مدى انتشار الظاهرة و درجة ارتباطها مع متغيرات الدراسة و من ثم الوصول إلى

الجدول رقم (١). توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المرحلة التعليمية و مكتب الإشراف التابعة له.

م	مكتب الإشراف التابعة له	المرحلة الثانوية		المرحلة المتوسطة	
		عدد المديرات	عدد المعلمات	عدد المديرات	عدد المعلمات
١	شمال	١٠	٣٨٥	٢٠	٥٥٢
٢	جنوب	١٥	٦٤٧	٢٧	٧٢٦
٣	شرق	٢٨	١٢٣٦	٥٠	١٦٢١
٤	غرب	٣٩	١٤٨٧	٦٨	١٨٣٦
٥	وسط	١٤	٥٠٨	١٩	٥١٤
	المجموع	١٠٦	٤٢٦٣	١٨٤	٥٢٤٩
	مجموع المديرات	٢٩٠ مديرة	مجموع المعلمات		٩٥١٢ معلمة
	المجموع الكلي	٩٨٠٢ مديرة و معلمة			

### عينة الدراسة

و المعلمات اللاتي في مدارسهن بنفس النسب و ذلك حسب مكتب الإشراف التربوي الذي تتبع له المدارس كما يوضحه جدول رقم (٢). و قد بلغ عدد أفراد العينة ٢٦٢، منهم ٥٩ مديرة و ٢٠٣ معلمة. استجاب من عينة المديرات ٥٧ مديرة، بنسبة ٩٦,٦١٪، و من عينة للمعلمات ٢٠١ معلمة، بنسبة ٩٩٪. يبين الجدول رقم (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة.

تم اختيار عينة عشوائية طبقية موزعة حسب مكتب الإشراف التربوي الذي تتبعه المدارس و المرحلة التعليمية و ذلك بنسبة ٢٠٪ من المديرات و ١٠٪ من معلمات المدارس التي تم اختيارها عشوائياً لتمثل المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض للمرحلتين المتوسطة و الثانوية. و لضمان اشتمال عينة الدراسة على أفراد ممثلين للمجتمع الأصلي تم اختيار عينة عشوائية من المديرات

الجدول رقم (٢). توزيع أفراد عينة الدراسة من مديرات و معلمات حسب المرحلة الدراسية و مكتب الإشراف التربوي التابعة له.

م	مكتب الإشراف التابعة له	المرحلة الثانوية		المرحلة المتوسطة	
		٢٠٪ من المديرات	١٠٪ من المعلمات	٢٠٪ من المديرات	١٠٪ من المعلمات
١	شمال	٢	١٠	٤	١١
٢	جنوب	٣	١٣	٧	٢١
٣	شرق	٦	٣٠	١٠	٣٣
٤	غرب	٧	٢٥	١٣	٣٨
٥	وسط	٣	١٢	٤	١٠
	المجموع	٢١	٩٠	٣٨	١١٣
		مجموع المديرات ٢١ + ٣٨ = ٥٩ مديرة		مجموع المعلمات ٩٠ + ١١٣ = ٢٠٣ معلمة	

### خصائص عينة الدراسة

حملة درجة البكالوريوس حيث بلغت النسبة لكلاهما ٩٦,٥٪. ٣,٥٪ من المديرات يحملن مؤهلات أخرى و ٣,٠٪ من المعلمات يحملن مؤهلات أخرى و ٠,٥٪ من المعلمات يحملن درجة من معهد المعلمات.

فيما يلي توضيح لخصائص أفراد عينة الدراسة من المديرات و المعلمات و ذلك بالنسبة للمؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و سنوات الخبرة. كما يوضحه الجدول رقم (٣) فإن أكبر نسبة من المشاركات في الدراسة من المديرات و المعلمات هن من

أكبر نسبة من المديرات هن من تتراوح سنوات خدمتهن من ١٥ سنة فأكثر حيث يمثلن نسبة ٦١.٤٪ يليهن من سنوات خبراتهن تتراوح بين ١١ - ١٥ سنة حيث بلغت ١٥.٨٪ ثم من خبراتهن تتراوح بين ٦ - ١٠ سنوات حيث بلغت ١٢.٣٪. أقل نسبة من المديرات هن من كانت سنوات خبراتهن من ٥ فأقل حيث بلغت ١٠.٥٪. أما أكبر نسبة من المعلمات فهن من كانت سنوات خبراتهن تتراوح بين ١١ - ١٥ سنة حيث بلغت ٤٣.٨٪، يليها من بلغت سنوات خبراتهن ما بين ٦ - ١٠ سنوات حيث بلغت ٢٦.٨٪، ثم من بلغت سنوات خبراتهن أكثر من ١٥ سنة حيث يمثلن ٢٤.٤٪. أقل نسبة من المعلمات هن من بلغت سنوات خبراتهن أقل من خمس سنوات حيث بلغت ٥.٠٪.

الجدول رقم (٥). توزيع أفراد العينة من المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض وفقاً لسنوات الخبرة.

الوظيفة		سنوات الخبرة	
معلمات	مديرات	معلمات	مديرات
عدد	عدد	عدد	عدد
%	%	%	%
١٠	٦	١٠.٥	٥ سنوات أقل من
٥٤	٧	١٢.٣	٥ أقل من ١٠ سنوات
٨٨	٩	١٥.٨	١٠ أقل من ١٥ سنة
٤٩	٣٥	٦١.٤	أكثر من ١٥ سنة
٢٠١	٥٧	١٠٠	المجموع

الجدول رقم (٣). توزيع أفراد العينة من المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض وفقاً للمؤهل العلمي.

الوظيفة		المؤهل العلمي	
معلمات	مديرات	معلمات	مديرات
عدد	عدد	عدد	عدد
%	%	%	%
١	-	٠.٥	معهد المعلمات
-	-	-	ثانوية عامة
١٩٤	٥٥	٩٦.٥	بكالوريوس
٦	٢	٣.٥	أخرى
٢٠١	٥٧	١٠٠	المجموع

جدول رقم (٤) يوضح أن ٧٥.٤٪ من المديرات و ٧٥.١٪ من المعلمات يحملن مؤهلات تربوية بينما ٢٤.٦٪ من المديرات و ٢٤.٩٪ من المعلمات يحملن مؤهلات غير تربوية.

الجدول رقم (٤). توزيع أفراد العينة من المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض وفقاً للتخصص الأكاديمي.

الوظيفة		التخصص	
معلمات	مديرات	معلمات	مديرات
عدد	عدد	عدد	عدد
%	%	%	%
١٥١	٤٣	٧٥.١	تربوي
٥٠	١٤	٢٤.٩	غير تربوي
٢٠١	٥٧	١٠٠	المجموع

الجدول رقم (٥) يوضح توزيع أفراد العينة من المديرات و المعلمات حسب سنوات الخبرة. يلاحظ أن

## أداة جمع البيانات

بعد دراسة البحوث والدراسات السابقة والمؤلفات المتعلقة بالتربية والتعليم خاصة المتعلقة منها بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في التراث الإسلامي والعربي والعالمي والفكر المعاصر، تم استخلاص الأخلاقيات التربوية لمهنة التربية والتعليم وما يرتبط بها من أنماط سلوكية والمحاور التي تركز عليها، ومن ثم قامت الباحثة بتصميم استبانة لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة وفيما يلي وصف لأداة الدراسة:

قسمت الاستبانة إلى جزأين رئيسين: الجزء الأول واشتمل على معلومات عامة عن المشاركات في الإجابة عن أسئلة الدراسة وهي: طبيعة الوظيفة (مديرة/ معلمة)، المرحلة التي تعمل بها (المتوسطة/ الثانوية)، المؤهل العلمي، و سنوات الخبرة، والتخصص الأكاديمي. أما الجزء الثاني فيتألف من (٧٦) فقرة تناولت جمل تعكس بعض السلوكيات التي يمكن أن تمارسها المعلمة أثناء قيامها بواجبات عملها التربوي. هذه السلوكيات موزعة على أربع محاور هي: علاقة المعلمة بالطالبات، وعلاقة المعلمة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وعلاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، وعلاقة المعلمة بزميلات المهنة، كما اشتملت الاستبانة على سؤال مفتوح في نهاية كل مجال من المجالات الأربعة. أما معيار التقييم فقد استخدم مقياس ليكرت (Likert) بسلم تدريجي مكون من خمس نقاط موزع كالتالي: خمس نقاط تعطى

للسلوكيات التي تمارس دائماً، وأربع نقاط للسلوكيات التي تمارس غالباً، وثلاث نقاط للسلوكيات التي تمارس أحياناً، ونقطتان للسلوكيات التي تمارس نادراً، وتعطى نقطة واحدة للسلوكيات التي لا تمارس مطلقاً.

## صدق وثبات الاستبانة

تم إيجاد صدق الأداة عن طريق الصدق التحكيمي بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين من أساتذة الجامعات وعلى عدد من المسؤولين التربويين في وزارة التربية والتعليم، حيث طلب من المحكمين دراسة محتوى الاستبانة وبيان أرائهم بالنسبة لوضوح ودقة صياغة الجمل وبنود الاستبانة ومدى شمول محتوى الاستبانة لأخلاقيات مهنة التربية والتعليم والصدق في التعبير عنها، ومدى شمول ومنااسبة الفقرات للمجال الذي تتبعه، ومدى ارتباط الفقرات بالمجال المدرجة تحته، وأي اقتراحات أو إضافات سواء للمجالات أو الفقرات التي يرى المحكم ضرورة وجودها. وقد أسفر هذا عن بعض الملاحظات التي تم الأخذ بها لزيادة دقة الاستبانة في قياس متغيرات البحث.

## ثبات الأداة

لإيجاد ثبات الأداة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لعينة مكونة من ٢٧ مشاركة (١٠ مديرات و١٧ معلمة) تم اختيارهن عشوائياً من مجتمع الدراسة بعد سحب عينة الدراسة. ثم استخرج معامل (كرانباخ

للعلوم الاجتماعية (SPSS-X) في مركز البحوث التربوية بكلية التربية في جامعة الملك سعود.

١- اختبارات (T-test) لاختبار الفرضية رقم (١)، المتعلقة بالسؤال رقم (٣).

تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لاختبار الفرضيات رقم ٢ و ٣ و ٤ المتعلقة بالسؤال رقم ٤ و ٥ و ٦ لمعرفة فيما إذا كان هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات والمديرات تعزى لتغيرات طبيعة الوظيفة، والمرحلة التي تعمل بها، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص الأكاديمي.

٢- كما استخدم أسلوب شفهي عندما يكون هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

٣- لقد حدد مستوى ٠.٠٥ لقبول أو رفض فرضيات الدراسة.

تحليل النتائج ومناقشتها للإجابة عن أسئلة وفروض الدراسة تم تحليل البيانات إحصائياً ومن ثم تفرغها في عدد من الجداول وفيما يلي عرض ومناقشة لنتائج تحليل بيانات الدراسة.

السؤال الأول: ما مدى التزام معلّمتي مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر مديرات المدارس؟ (الجدول رقم ٧).

الفا) لتحديد مستوى الاتساق الداخلي لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة حيث بلغت قيمته (٠.٩٧) وهي نسبة ثبات عالية جداً. كما تم استخراج معامل الثبات لكل محور على حدة وكانت قيمها كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٣):

الجدول رقم (٦). قيم معامل كرونباخ الفا لكل محور من محاور استبانة الدراسة لتحديد ثبات الإستبانة.

المحور	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الدلالة الفعلي
علاقة المعلمة بالطالبات	٠.٩٣	٠.٠٠١
علاقة المعلمة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي	٠.٨٠	٠.٠٠١
علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	٠.٩٥	٠.٠٠١
علاقة المعلمة بزميلات المهنة	٠.٩٤	٠.٠٠١
الاتساق الكلي للمحاور	٠.٩٧	٠.٠٠١

### أساليب التحليل الإحصائي

استخدمت الأساليب الإحصائية التالية للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها: مقاييس الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري. وقد استخدم برنامج الرزم الإحصائية

الجدول رقم (٧). المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأراء المديرات حول مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

م	المجال	المتوسط الحسابي**	الانحراف المعياري	الترتيب
١	علاقة المعلمة بالطالبات	٣.٧٦	٠.٦٠	٤
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	٤.١٦	٠.٥٢	١
٣	علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	٣.٨٢	٠.٥٩	٣
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	٤.٠٨	٠.٦٠	٢
	المتوسط العام	٣.٩٢	٠.٥٢	

❖ ن = عدد أفراد العينة من المديرات، و ينطبق هذا على جميع الجداول اللاحقة

❖❖ المدى للمتوسط الحسابي :

١—١.٤٤ لا تمارس مطلقاً

١.٤٥—٢.٤٤ تمارس نادراً

٢.٤٥—٣.٤٤ تمارس أحياناً

٣.٤٥—٤.٤٤ تمارس غالباً

٤.٤٥—٥ تمارس دائماً

المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في علاقاتهن بزميلات المهنة يتم بدرجة عالية (غالباً). واحتل مجال علاقة المعلمات بالإدارة المدرسية المستوى الثالث، حيث حصل على متوسط حسابي قدره (٣.٨٢). أما المجال الأول الخاص بعلاقة المعلمة بالطالبات فقد حصل على أدنى تقييم من وجهة نظر المديرات حيث كان المتوسط الحسابي (٣.٧٦). وبالرغم من أن المديرات يرين أن مدى التزام معلمات

بمراجعة الجدول رقم (٧) يتضح أن المجال الثاني في الاستبانة الذي يتناول علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي قد احتل أعلى تقييم حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المديرات (٤.١٦). يليه المجال الرابع الخاص بعلاقة المعلمات بزميلات المهنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المديرات (٤.٠٨). بمعنى أن المديرات المشاركات في الدراسة يرين أن مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين

مسؤولياتها عن متابعة و تقييم أعمال المعلمات وممارساتهن اليومية و متابعة مستوى نمو الطالبات ومدى التقدم في تحصيلهن و دور المعلمة في ذلك، وتأثير ذلك كله على نظرة المديرية و تقييمها لعلاقة المعلمة بالطالبات و أولياء الأمور و المجتمع المحلي والإدارة المدرسية و زميلات المهنة.

**السؤال الثاني:** ما مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم من وجهة نظر المعلمات؟ (الجدول رقم ٨).

مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم بصفة عامة عالي (غالباً) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات المديرات (٣.٩٢)، إلا أن علاقة المعلمات بالطالبات حصلت على أدنى تقييم تبعه علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية (٣.٨٢). بمعنى أن المديرية ترى أن المعلمة تحرص على الالتزام بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في علاقتها بزميلات المهنة وبالإدارة المدرسية بدرجة أكبر من التزامها بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في علاقتها بالطالبات. و يمكن رد هذه النتيجة إلى عمق نظرة مديرة المدرسة التابع من

الجدول رقم (٨). المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأراء معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

ن = ٢٠١ *			
م	المجال	المتوسط الحسابي**	الانحراف المعياري
١	علاقة المعلمة بالطالبات	٤.٣٥	٠.٥١
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	٤.٣٠	٠.٥٠
٣	علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	٤.٤٦	٠.٥١
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	٤.٥٦	٠.٥٣
	المتوسط العام	٤.٤١	٠.٤٦

❖ ن = عدد أفراد العينة من المعلمات، و ينطبق هذا على جميع الجداول اللاحقة ❖ المدى للمتوسط الحسابي: ١-١.٤٤ لا تمارس مطلقاً

١.٤٥-٢.٤٤ تمارس نادراً - ٢.٤٥-٣.٤٤ تمارس أحياناً - ٣.٤٤-٤.٤٤ تمارس غالباً - ٤.٤٥-٥ تمارس دائماً

المشاركات في الدراسة حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم هو (٤.٤١). و هذا يبين أن أفراد الدراسة من المعلمات يرين أنهن ملتزمات بأخلاقيات

الجدول رقم (٨) يوضح أن المتوسط الحسابي العام لأراء معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض

بالبطالبات يحتل الرتبة قبل الأخيرة، و أنت أدنى من علاقاتهن بزميلات المهنة و علاقاتهن بالإدارة المدرسية و ذلك من وجهة نظرهن حيث أن أولى من يجب أن يحتل الرتبة الأعلى فيما يتعلق بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم هو علاقة المعلمة بالطالبات نظراً لدورها القيادي التربوي المباشر بالطالبات و قوة تأثير هذه العلاقة.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديرات و معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض، اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية التالية باستخدام اختبار (ت):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم. (جدول رقم ٩ و الجدول رقم ١٠).

مهنة التربية و التعليم بدرجة عالية (غالباً) مما يوحي بأدراك عالي من قبل المعلمات لدورهن التربوي وأهمية تمثل أخلاقيات عالية في ممارساتهن اليومية. وفيما يتعلق بوجهة نظر المعلمات حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم لكل مجال من المجالات الأربعة التي تضمنتها الاستبانة فيتضح من الجدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية لتلك المجالات حيث تراوحت قيمها ما بين ٤.٥٦ - ٤.٣٠. حيث ذكرت المعلمات أنهن ملتزمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم مع زميلات المهنة بصورة شبه دائمة (٤.٥٦ من ٥) و هو أعلى تقييم بين المجالات الأربعة. بينما احتل مجال علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي أدنى رتبة بين المحاور الأربعة حيث حصل على (٤.٣٠). و قد يعود ذلك لكون الاتصال المباشر بأولياء الأمور حسب النظام ليس من اختصاص المعلمة وإنما هو من مسؤوليات مديرة المدرسة و من تفوضه من منسوبات المدرسة. و لكن السؤال يبرز عندما يلاحظ في الجدول أن مدى التزام معلمات مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في علاقاتهن

الجدول رقم (٩). قيم اختبار (ت) لدلالة الفروق بين آراء المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين قيمه المتوسطات	مستوى الدلالة
مديرات	٥٧	٣.٩٢	٠.٥٢	٠.٤٩	٠.٠٠١
معلمات	٢٠١	٤.٤١	٠.٤٦	٦.٨٩	

(٩) أنه على الرغم من أن كلاً من المديرات والمعلمات المشاركات في الدراسة أوضحن أن مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عالي (غالباً)، إلا أن المديرات يرين أن المعلمات أقل التزاماً بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم مما تراه المعلمات اللاتي قيمن مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم بدرجة أعلى.

كما تم تحليل البيانات ليتمكن تحديد الفروق بين وجهات نظر كل من المديرات و المعلمات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم و ذلك حسب كل مجال من المجالات الأربعة التي اشتملت عليها الاستبانة كما يوضحه الجدول رقم (١٠).

لقد تمت مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة من المديرات بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من المعلمات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عن الـ ٧٦ فقرة التي اشتملت عليها الاستبانة. و يتضح من الجدول رقم (٩) أن المتوسط الحسابي لإجابات المديرات هو (٣.٩٢) و الانحراف المعياري هو (٠.٥٢)، بينما كان المتوسط الحسابي لإجابات المعلمات (٤.٤١) و الانحراف المعياري كان (٠.٤٦) و الفرق بين المتوسطين لإجابات المديرات و المعلمات هو (٠.٤٩). قيمة اختبار (ت) = ٦.٨٩ عكست وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرات و المعلمات عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١ و كما يتضح من الجدول رقم

الجدول رقم (١٠) قيم اختبار (ت) لدلالة الفروق بين آراء المديرات و المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً لمخاور الاستبانة.

المجال	مديرة (ن=٥٧)		معلمة (ن=٢٠١)		الفرق بين المتوسطات	اختبار ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
١ علاقة المعلمة بالطالبات	٣.٧٦	٠.٦٠	٤.٣٥	٠.٥١	٠.٥٩	٦.٧٩	٠.٠٠٠

## تابع الجدول رقم (١٠).

م	المجال	الوظيفة				الفرق بين المتوسطات	اختبار	مستوى الدلالة
		مديرة (ن=٥٧)		معلمة (ن=٢٠١)				
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
١	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	٤.١٦	٠.٥٢	٤.٣٠	٠.٥٠	١.٨٦	غير دالة	
٢	علاقة المدرسة بالإدارة المدرسية	٣.٨٢	٠.٥٩	٤.٤٦	٠.٥١	٠.٦٤	٠.٠٠٠	
٣	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	٤.٠٨	٠.٦٠	٤.٥٦	٠.٥٣	٠.٤٨	٠.٠٠٠	
٤	المتوسط العام	٣.٩٢	٠.٥٢	٤.٤١	٠.٤٦	٠.٤٩	٠.٠٠٠	

يرين أن مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم فيما يتعلق بعلاقة المعلمات بالطالبات كان عالياً (غالباً)، إلا أنه كان أدنى المستويات الأربعة حيث بلغ (٣.٧٦). تلى ذلك علاقة المعلمة بالإدارة حيث حصلت على متوسط حسابي قدره (٣.٨٢)، ثم تلاها علاقة المعلمة بزميلات المهنة حيث حصلت على متوسط حسابي قدره (٤.٠٨). أما المعلمات فقد ذكرن أنهن يمارسن أخلاقيات مهنة التربية و التعليم بصورة شبه دائمة في علاقاتهن بزميلات المهنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهن (٤.٥٦) و في علاقاتهن بالإدارة المدرسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٤٦). بينما ذكرن أن ممارساتهن لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في علاقاتهن بالطالبات و بأولياء الأمور و المجتمع المحلي تتم غالباً.

المتوسط الحسابي لإجابات المديرات قورن بالمتوسط الحسابي لإجابات المعلمات لكل مجال من المجالات الأربعة باستخدام اختبار (ت). و كما يتضح من الجدول رقم (١٠)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرات و المعلمات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في ثلاث مجالات من الأربعة عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١ و هي مجال علاقة المعلمة بالطالبات، و مجال علاقة المعلمة بالإدارة، و مجال علاقة المعلمة بزميلات المهنة. أما المجال الرابع الخاص بعلاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات و المعلمات حيث كان الفرق بين المتوسط الحسابي لإجابات المديرات و المعلمات هو (٠.١٤) فقط. و بالرغم من أن المديرات

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل (جدول رقم ١١ و ١٣ و ١٥).

للإجابة عن السؤال الرابع تم اختبار كل متغير من المتغيرات الواردة في السؤال (المؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة العملية) بصورة مستقلة. وكما يوضح الجدولان رقما (١١) و (١٢) فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحليل متغيري المؤهل العلمي و سنوات الخبرة العملية لتعدد مستويات كل منهما، بينما استخدم اختبار (ت) لتحليل متغير التخصصي الأكاديمي لاقتصاره على مستويين فقط كما يوضح الجدول (رقم ١٣).

تمت مقارنة المتوسط الحسابي العام (لجميع فقرات الاستبانة ٧٦ فقرة) لإجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم وذلك حسب كل متغير من المتغيرات المذكورة آنفاً. الهدف من هذه المقارنات كان لتحديد فيما إذا كان هناك أي اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم عائداً لأي متغير من المتغيرات المذكورة.

أكبر فرق بين المتوسط الحسابي لإجابات المديرات والمتوسط الحسابي لإجابات المعلمات هو الخاص بمحور علاقة المعلمات بالطالبات حيث بلغ (٠.٥٩)، وفي حين ترى المديرات أن المعلمات ملتزمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الغالب (٣.٨٢) في علاقاتهن بالمديرات، إلا أن المعلمات يرين أنهن ملتزمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في علاقاتهن بالمديرات دائماً (٤.٤٦).

وبصفة عامة بينت النتائج كما يلاحظ في الجدول رقم (١٠) أن المديرات قيمن مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في كل مجال من المجالات الأربعة بدرجة أدنى من تقييم المعلمات. وقد يعود ذلك لدور مديرة المدرسة القيادي الإشرافي العام على جميع من في المدرسة وما فيها و مسؤوليتها العامة عليهم جميعاً أمام رؤساءها و المجتمع المحلي و أولياء الأمور و المجتمع المدرسي و ما يحمله ذلك من توقعات من المعلمات في أداء رسالتهم التعليمية التربوية قد تفوق توقعاتهن من أنفسهن.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي و عدد سنوات الخبرة في العمل؟  
و لإجابة السؤال الرابع طرحت الفرضية التالية:

الجدول رقم ( ١١ ). قيم اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عائداً للمؤهل العلمي.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	١	٠.١٤٤	٠.١٤٤		
المؤهل العلمي	داخل المجموعات	٥٥	١٤.٩١٥	٠.٢٧١	٠.٥٣٠	غير دالة
	المجموع	٥٦	١٥.٠٥٩			

و كما يتضح من الجدول رقم (١١) تم إيجاد قيمة (ف) لمعرفة فيما إذا كان هناك اختلاف دال إحصائياً بين إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم نظراً لاختلاف للمؤهل العلمي و ذلك بمقارنة المتوسط الحسابي لإجابات المديرات و قد دلت النتائج أن قيمة (ف) بلغت ٠.٥٣٠ و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥. بمعنى أنه لا توجد اختلافات دالة إحصائياً بين إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عائداً لاختلاف المؤهل العلمي للمديرات.

الجدول رقم (١٢) تحليل التباين المصاحب لدلالة الفروق بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً للمؤهل العلمي حسب المجالات الأربعة.

م	المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	علاقة المعلمة بالطالبات	بين المجموعات	١	٠.١٦٣	٠.١٦٣		
		داخل المجموعات	٥٥	١٩.٨٨٤	٠.٣٦٢		
		المجموع	٥٦	٢٠.٠٤٧		٠.٤٥٢	غير دالة
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	بين المجموعات	١	٠.١٣٢	٠.١٣٢		
		داخل المجموعات	٥٥	١٤.٩٠٢	٠.٢٧١		
		المجموع	٥٦	١٥.٠٣٤		٠.٤٨٦	غير دالة

تابع الجدول رقم (١٢)

م	المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
٣	علاقة المعلمة	بالإدارة	١	٠.٢٨٧	٠.٢٨٧		
	المدرسية	داخل المجموعات	٥٥	١٩.٣٧٢	٠.٣٥٢		
		المجموع	٥٦	١٩.٦٥٩	٠.٨١٤	٠.٨١٤	غير دالة
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	بين المجموعات	١	٠.٠١٤	٠.٠١٤		
		داخل المجموعات	٥٥	٢٠.٣٢٧	٠.٣٧٠		
		المجموع	٥٦	٢٠.٣٤١	٠.٠٣٧	٠.٠٣٧	غير دالة

كما تم إجراء تحليل إضافي لمعرفة فيما إذا كان هناك اختلافات بين متوسط إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم عائدًا لاختلاف المؤهل العلمي تبعاً لكل محور من المجالات الأربعة. يظهر الجدول رقم (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرات عن كل مجال من المجالات الأربعة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (١٣). قيم اختبار (ت) لدلالة الفروق بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي.

التخصص الأكاديمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تربوي	٤٣	٣.٨٨	٠.٥٥	- ١.٤٢	غير دالة
غير تربوي	١٤	٤.٠٦	٠.٣٩		

وكما يتضح في الجدول رقم (١٣) تمت مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات المديرات اللاتي يحملن مؤهل تربوي (٣.٨٨) بالمتوسط الحسابي لإجابات المديرات اللاتي لا يحملن مؤهل تربوي (٤.٠٦). وكان الانحراف المعياري لكل من المتوسطين هو (٠.٥٥ و ٠.٣٩) على التوالي. الفرق بين المتوسط الحسابي للمجموعتين هو ٠.١٨ فقط وقيمة (ت) بلغت - ١.٤٢ وهي غير دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥. وهذا يشير إلى أنه لا تأثير لنوع التخصص الأكاديمي (تربوي أو غير تربوي) على وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم وقد يعود ذلك لعدم وجود مقررات دراسية في برامج

## الإعداد التربوي للمديرات خاصة بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم.

الجدول رقم (١٤). نتائج اختبار "ت" المصاحب لدلالة الفروق الإحصائية بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي.

التخصص الأكاديمي						
المجال	مستوى الدلالة	اختبار ت	تربوي (ن=٤٣)		غير تربوي (ن=١٤)	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
علاقة المعلمة بالطالبات	غير دالة	٠.٨٧ -	٣.٧٢١٢	٠.٦٤٣٣٦	٣.٨٨١٩	٠.٤٢٨٧٦
علاقة المعلمة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي	غير دالة	١.٢٩ -	٤.١٠٨٢	٠.٥٣٩١٨	٤.٣١٢٥	٠.٤٢٨١٣
علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	٠.٠٤٤	-	٣.٧٨٥٨	٠.٦٣٧٩٦	٣.٩٤٢٩	٠.٤٢١٠٢
		١.٠٥٦				
علاقة المعلمة بزميلات المهنة	غير دالة	١.٤٤ -	٤.٠١٦٦	٠.٦١١٦٥	٤.٢٨٠٦	٠.٥٤٧٢٠

المدارس ذوات التخصص التربوي يرين أن المعلمات ملتزمات بأخلاقيات المهنة في تعاملاتهن مع المديرات بدرجة أقل مما تراه المديرات ذوات التخصصات غير التربوية. بمعنى أن للتخصص الأكاديمي تأثير على وجهات نظر المديرات اتجاه مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم.

أما التحليل المصاحب لاختبار (ت) لدلالة الفروق الإحصائية بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي فقد أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في مجال علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية (الجدول رقم ١٤). أما المجالات الأخرى فلم تكن الفروق بين إجابات المديرات دالة إحصائياً. وهذا يفيد أن مديرات

الجدول رقم ( ١٥ ). قيم اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً لسنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
سنوات	بين المجموعات	٣	١.٣٠٧	٠.٤٣٦		
الخبرة	داخل المجموعات	٥٣	١٣.٧٥٢	٠.٢٥٩	١.٦٧٩	غير دالة
	المجموع	٥٦	١٥.٠٥٩			

و لتحديد فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة تم إيجاد قيمة (ف) و وجد أنها غير دالة إحصائياً حيث بلغت ١.٦٧٩ كما يوضحه جدول رقم (١٥).

الجدول رقم (١٦) تحليل التباين المصاحب لدلالة الفروق بين آراء المديرات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً سنوات الخبرة.

م	المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط قيمة (ف) المربعات	مستوى الدلالة
١	علاقة المعلمة بالطالبات	بين المجموعات	٣	١.٨٦٩	٠.٦٢٣	
		داخل المجموعات	٥٣	١٨.١٧٨	٠.٣٤٣	غير دالة
		المجموع	٥٦	٢٠.٠٤٧	١.٨١٧	
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	بين المجموعات	٣	٠.٣٢٩	٠.١١٠	
		داخل المجموعات	٥٣	١٤.٧٠٤	٠.٢٧٧	غير دالة
		المجموع	٥٦	١٥.٠٣٤	٠.٣٩٦	
٣	علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	بين المجموعات	٣	٢.٨٢٦	٠.٩٤٢	
		داخل المجموعات	٥٣	١٦.٨٣٣	٠.٣١٨	٠.٠٤٠
		المجموع	٥٦	١٩.٦٥٩	٢.٩٦٦	
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	بين المجموعات	٣	١.٢١٦	٠.٤٠٥	
		داخل المجموعات	٥٣	١٩.١٢٥	٠.٣٦١	غير دالة
		المجموع	٥٦	٢٠.٣٤١	١.١٢٣	

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي أو التخصص الأكاديمي أو عدد سنوات الخبرة في العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية التالية باستخدام تحليل التباين الأحادي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي أو التخصص الأكاديمي أو عدد سنوات الخبرة في العمل.

الجدول رقم (١٦) يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين إجابات المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة فيما يتعلق بمجال علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية حيث بلغت قيمة (ف) ٢,٩٦٦. و عند تطبيق اختبار شفيه بين المجموعات وجدت فروق دالة بين من خبراتهن ٥ سنوات إلى أقل من عشر سنوات و من خبراتهن من عشر سنوات إلى أقل من خمس عشر سنة، لصالح المجموعة الثانية. بمعنى أن زيادة سنوات الخبرة أدت إلى حدوث فروق بين وجهات نظر المديرات.

الجدول رقم (١٧). قيم اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً للمؤهل العلمي.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل	بين المجموعات	٢	٠,٦٣٥	٠,٣١٧	١,٥٢٨	غير دالة
العلمي	داخل المجموعات	١٩٨	٤١,١٤٨	٠,٢٠٨		
	المجموع	٢٠٠	٤١,٧٨٣			

حسب ما يوضحه الجدول رقم (١٧) بلغت قيمة (ف) ١,٥٢٨ و هي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠٥. بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المعلمات حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً للمؤهل العلمي كما يظهره الجدول رقم (١٨).

لاختلاف المؤهل العلمي. كذلك لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المعلمات حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً للمؤهل العلمي كما يظهره الجدول رقم (١٨).

الجدول رقم (١٨). تحليل التباين المصاحب لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً للمؤهل العلمي.

م	المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	علاقة المعلمة بالضاليات	بين المجموعات	٢	٠.٩٤٦	٠.٤٧٣	١.٨٦٥	غير دالة
		داخل المجموعات	١٩٨	٥٠.٢٢٨	٠.٢٥٤		
		المجموع	٢٠٠	٥١.١٧٤			
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	بين المجموعات	٢	٠.٥٢٦	٠.٢٦٣	١.٠٣٤	غير دالة
		داخل المجموعات	١٩٨	٥٠.٣٤٧	٠.٢٥٤		
		المجموع	٢٠٠	٥٠.٨٧٣			
٣	علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	بين المجموعات	٢	٠.٦٣٣	٠.٣١٧	١.٢٤٢	غير دالة
		داخل المجموعات	١٩٨	٥٠.٤٧٥	٠.٢٥٥		
		المجموع	٢٠٠	٥١.١٠٨			
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	بين المجموعات	٢	٠.٥٦٥	٠.٢٨٣	٠.٩٩٧	غير دالة
		داخل المجموعات	١٩٨	٥٦.١٦٢	٠.٢٨٤		
		المجموع	٢٠٠	٥٦.٧٢٨			

الجدول رقم (١٩). قيم اختبار (ت) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي.

التخصص الأكاديمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تربوي	١٥١	٤.٤٠	٠.٤٢	-٠.٥٤	غير دالة
غير تربوي	٥٠	٤.٤٤	٠.٥٥		

معرفة فيما إذا كان هناك فروق بين وجهات نظر المعلمات اتجه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تبعاً لاختلاف التخصص الأكاديمي تم استخدام اختبار (ت). و حسب ما يوضحه الجدول

رقم (١٩) فإن المتوسط الحسابي لإجابات حاملات المؤهل التربوي من المعلمات بلغ (٤.٤٠) و الانحراف المعياري بلغ (٠.٤٢). بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمات الحاملات للمؤهلات الغير تربوية (٤.٤٤) و الانحراف المعياري بلغ (٠.٥٥). الفرق بين المتوسط الحسابي للمجموعتين هو (٠.٠٤) فقط. قيمة (ت) هي - ٠.٥٤ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. بل تعكس هذه البيانات توافق شبه تام بين إجابات المجموعتين. كذلك كما يتضح من الجدول رقم (٢٠) لم تظهر إي اختلافات ذات دلالة إحصائياً بين إجابات المعلمات حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي في أي من المجالات الأربعة.

الجدول رقم (٢٠). نتائج اختبار "ت" المصاحب لدلالة الفروق الإحصائية بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً للتخصص الأكاديمي.

المجال	التخصص الأكاديمي				اختبار	مستوى الدلالة
	تربوي (ن=١٥١)		غير تربوي (ن=٥٠)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
علاقة المعلمة بالطالبات	٤.٣٤١٦	٠.٤٧٨٤٢	٤.٣٧٨٨	٠.٥٨٥٣٥	-	٠.٤٥
علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	٤.٢٨٨٦	٠.٤٨٨٥٩	٤.٣٤٢٤	٠.٥٥٢٤٨	-	٠.٦٥
علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	٤.٤٤١٢	٠.٤٧٤٢٩	٤.٥١٣٣	٠.٥٩١٩٦	-	٠.٨٧
علاقة المعلمة بزميلات المهنة	٤.٥٥٣٤	٠.٤٩٤٦٥	٤.٥٦٤٤	٠.٦٣٩٢١	-	٠.١٣

الجدول رقم (٢١). قيم اختبار (ف) لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تبعاً لسنوات الخبرة في العمل.

المتغير	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٣	٠.٢٩٦	٠.١٩٩		
الخبرة	داخل المجموعات	١٩٧	٤١.٤٨٧	٠.٢١١	٠.٤٦٩	غير دالة
المجموع		٢٠٠	٤١.٧٨٣			

الجدول رقم (٢١) يوضح صدق الفرض الصفري التعليم وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة. فقيمة (ف) هي بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و ٠.٤٥٩ وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

الجدول رقم (٢٢). تحليل التباين المصاحب لدلالة الفروق بين آراء المعلمات في مدارس التعليم العام الحكومية للمرحلتين المتوسطة و الثانوية في مدينة الرياض حول مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة.

م	المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	علاقة المعلمة بالطالبات	بين المجموعات	٣	١.٣٦١	٠.٤٥٤	غير دالة	
		داخل المجموعات	١٩٧	٤٩.٨١٤	٠.٢٥٣		
		المجموع	٢٠٠	٥١.١٧٤	١.٧٩٤		
٢	علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي	بين المجموعات	٣	٠.٠٤٢	٠.٠١٤	غير دالة	
		داخل المجموعات	١٩٧	٥٠.٨٣١	٠.٢٥٨		
		المجموع	٢٠٠	٥٠.٨٧٣	٠.٠٥٥		
٣	علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية	بين المجموعات	٣	٠.٠٥٦	٠.٠١٩	غير دالة	
		داخل المجموعات	١٩٧	٥١.٠٥٢	٠.٢٥٩		
		المجموع	٢٠٠	٥١.١٠٨	٠.٠٧٢		
٤	علاقة المعلمة بزميلات المهنة	بين المجموعات	٣	٠.٥٠١	٠.١٦٧	غير دالة	
		داخل المجموعات	١٩٧	٥٦.٢٢٧	٠.٢٨٥		
		المجموع	٢٠٠	٥٦.٧٢٨	٠.٥٨٥		

### الخلاصة و التوصيات

في ضوء أدبيات الدراسة و الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها و في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية يمكن تلخيص النتائج فيما يلي :

يوضح الجدول رقم (٢٢) صدق الفرض الصفري بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ بين إجابات المعلمات اتجاه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم حسب المجالات الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة.

### الخلاصة

سعت هذه الدراسة إلى حصر أخلاقيات مهنة التربية والتعليم حسب ما توفر في الأدب التربوي ودراسة مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم من وجهة نظر المديرات والمعلمات والتعرف على أي فروق ذات دلالة إحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظر المعلمات والمديرات اتجاه مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات طبيعة الوظيفة (مديرة/ معلمة)، و المرحلة التعليمية التي تعمل بها (الثانوية/ المتوسطة) و المؤهل العلمي (معهد المعلمات/ ثانوية عامة/ بكالوريوس / أخرى) و التخصص الأكاديمي (تربوية/ غير تربوية) و عدد سنوات الخبرة في العمل.

استخدم المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة و تكونت عينة الدراسة من ٢٦٢ مديرة ومعلمة، ٥٩ منهن مديرات اخترن عشوائياً بنسبة ٢٠٪ من المجتمع الأصلي المكون من ٢٩٠ مديرة و ٢٠٣ منهن معلمات بنسبة ١٠٪ من المجتمع الأصلي المكون من ٩٥١٢ معلمة. استجاب من عينة المديرات ٥٧ مديرة، بنسبة ٩٦.٦١٪، و من عينة للمعلمات ٢٠١ معلمة، بنسبة ٩٩٪.

لتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانة

قسمتها إلى جزأين رئيسين، اشتمل الجزء الأول على معلومات عامة عن المشاركات في الإجابة عن أسئلة الدراسة وهي: طبيعة الوظيفة (مديرة/ معلمة)، المرحلة التي تعمل بها (المتوسطة/ الثانوية)، المؤهل العلمي، و التخصص الأكاديمي، و سنوات الخبرة. أما الجزء الثاني فيتألف من (٧٦) فقرة تناولت جمل تعكس بعض السلوكيات التي يمكن أن تمارسها المعلمة أثناء قيامها بواجبات عملها التربوي. هذه السلوكيات موزعة على أربع مجالات هي: علاقة المعلمة بالطالبات، و علاقة المعلمة بأولياء الأمور و المجتمع المحلي. و علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، و علاقة المعلمة بزميلات المهنة، كما اشتملت الاستبانة على سؤال مفتوح في نهاية كل مجال من المجالات الأربعة.

استخدم مقياس ليكرت (Likert) كمعيار لتقييم مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم بسلم تدريجي مكون من خمس نقاط موزع كالتالي: خمس نقاط تعطى للسلوكيات التي تمارس دائماً، وأربع نقاط للسلوكيات التي تمارس غالباً، و ثلاث نقاط للسلوكيات التي تمارس أحياناً، و نقطتان للسلوكيات التي تمارس نادراً، و تعطى نقطة واحدة للسلوكيات التي لا تمارس مطلقاً. تم إيجاد صدق الأداة عن طريق الصدق التحكيمي بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين، و لإيجاد ثبات الأداة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لعينة مكونة من ٢٧ مديرة ومعلمة (١٠ مديرات و ١٧ معلمة) تم اختيارهن

٣- ترى المعلمات أن التزامهن بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بزميلات المهنة عالية جداً، وكذلك في علاقاتهن بالإدارة التي أتت في الدرجة التي تليها. أما التزامهن بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بالطالبات و بأولياء الأمور و المجتمع المحلي كما يرين فقد كان عالياً (غالباً) فقط.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات و المعلمات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة بالنسبة للمجالات الأربعة مجتمعة و هذا ما توصلت إليه نتائج دراسة المؤمني (١٤٠٣هـ) أيضاً.

٥- كما و أظهرت النتائج فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات و المعلمات في علاقاتهن بالطالبات و بالإدارة و بزميلات المهنة. وهنا تتعلق الدراسة الحالية مع دراسة المانع (١٤٢٤هـ) فيما يتعلق بتدني مستوى علاقة المعلمات بالطالبات، حيث أتت في هذه الدراسة بمستوى أدنى من علاقة المعلمات بالإدارة و زميلات المهنة، و في دراسة المانع كانت أدنى من المستوى المقبول.

٦- لا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عائداً لاختلاف مؤهلاتهن العلمية سواء بالنسبة للمجالات الأربعة مجتمعة أو كل على حدة. و هذه النتيجة تأتي على خلاف ما توصلت إليه دراسة الغامدي (١٤٢٣هـ) التي أظهرت وجود

عشوائياً من مجتمع الدراسة بعد سحب عينة الدراسة. ثم استخراج معامل (كرانباخ ألفا) لتحديد مستوى الانساق الداخلي لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة حيث بلغت قيمته (٩٧). كما تم استخراج معامل الثبات لكل مجال على حدة.

هذا و قد استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-X) في مركز البحوث التربوية بكلية التربية في جامعة الملك سعود لإجراء التحليل الإحصائي الوصفي و ذلك لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة و اختبارات (T-test) و تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفرضيات و حدد مستوى الدلالة ٠.٠٥ لقبول أو رفض فرضيات الدراسة.

#### و فيما يلي ملخص لنتائج الدراسة

١- أن التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن في المجالات الأربعة (بالطالبات، بأولياء الأمور و المجتمع المحلي، بالإدارة المدرسية، و بزميلات المهنة) من وجهة نظر المديرات كانت عالية (غالباً) حيث تراوحت ما بين ٤.١٦ - ٣.٧٦ و هي تتفق في ذلك مع دراسة حمدان الغامدي (١٤٢٣هـ).

٢- ترى المديرات أن التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة في علاقاتهن بزميلات المهنة أحتل درجة أعلى من علاقاتهن بالإدارة، في حين احتلت علاقة المعلمات بالطالبات الدرجة الأدنى بين المجالات الأربع.

التعليم و جامعات المملكة و جامعات البنات لتأهيل المعلمات و المديرات و المشرفات التربويات و غيرهن من القيادات التربوية المستجندات منهن و ألاتي على رأس العمل بما يخدم حاجات المجتمع في المجالات التربوية الملائمة لاحتياجات عصرنا الحالي و يحقق أهداف المجتمع في ضوء الشريعة الإسلامية.

٢- على جامعات المملكة و جامعات البنات العمل على إثراء برامجها عامة و البرامج الخاصة بإعداد المعلمات و المديرات و غيرهن من قيادات تربوية ليكون موضوع الأخلاق عامة و أخلاقيات المهنة خاصة جزء لا يتجزأ من مقررات التخصص المهني، مع الحرص الشديد على استخدام أفضل الطرق لتدريس هذا الموضوع ليحقق الهدف منه.

٣- إجراء دراسات تتناول مدى التزام مديرات المدارس و المشرفات التربويات بممارسة أخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

٤- إجراء دراسات تتناول مدى التزام مديري المدارس و المشرفين التربويين بممارسة أخلاقيات مهنة التربية و التعليم.

٥- إجراء دراسات مقارنة حول مدى ممارسة المعلمين و المديرين و المشرفين التربويين لأخلاقيات مهنة التربية و التعليم في مدارس البنين و البنات في مناطق المملكة المختلفة.

٦- تكثيف الدورات و ورش العمل الخاصة بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم لجميع منسوبات

فروق دالة إحصائية لدى العاملين في حقل التعليم عائداً لاختلاف المؤهل.

٧- توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عائداً لاختلاف التخصص الأكاديمي لمجال علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، أما المجالات الثلاث الأخرى فلم تكن الفروق دالة إحصائية.

٨- توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المديرات حول مدى التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم عائداً لاختلاف سنوات الخبرة لمجال علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، أما المجالات الثلاث الأخرى فلم تكن الفروق دالة إحصائية.

٩- لا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات اتجاه مدى التزامهن بأخلاقيات مهنة التربية و التعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي أو التخصص الأكاديمي أو عدد سنوات الخبرة في العمل سواء كان ذلك للمجالات الأربعة مجتمعة أو لكل مجال على حدة. و هنا تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة سليمان (١٩٨٥م).

#### توصيات الدراسة

بناءً على ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة فيما يلي بعض التوصيات:

١- ضرورة تقوية العلاقة بين وزارة التربية و

التربية\_ جامعة الملك سعود- الرياض. اللقاء السنوي الثالث عشر. ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م.

عبد الله، أحمد حميس. تطوير أخلاقيات وسلوكيات العمل. مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية القاهرة. ٦- ٨ نوفمبر ٢٠٠٠.

الحميس، محمد ناصر. أخلاقيات الموظف العام. ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي. معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية، الرياض. ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.

الرحيلي، محمد مرشد. أخلاقيات العمل. ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي. معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية، الرياض. ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.

رضوان، أحمد محمود. أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك: كلية التربية، ١٩٩٤م.

السعدان، عبد الله حمدان. أخلاقيات العمل وتجربة ديوان المظالم في الرقابة عليها. ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي. معهد

المدارس و وزارة التربية و التعليم اللآتي على رأس العمل و المستجدات.

٧- ضرورة عمل الجهات المختصة في وزارة التربية و التعليم على التأكد من اطلاع منسوبات المؤسسات التربوية من نتائج البحوث التربوية والاستفادة من محتواها و نتائجها في مجالات العمل التربوي كل فيما يخصه.

### المراجع

أولاً: المراجع العربية

أحمد، محمد أحمد سيد وآخرون. موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم. جدة، دار الوسيلة للنشر والتوزيع، ط٢، ١٤٢٠هـ.

الأصفر، أحمد. الضوابط الأخلاقية و الفساد الإداري في المؤسسات العامة. المجلة العربية للأمنية والتدريب. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م.

التوثيق التربوي. ميثاق أخلاقيات مهنة التربية و التعليم. وزارة التربية و التعليم. الرياض: مطابع دار الهلال للإفست، العدد ٥١، ١٤٢٨هـ.

جاب الله، منال عبد الخالق. أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية. الجمعية السعودية للعلوم التربوية و النفسية (جستن)، كلية

- الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية،  
الرياض. ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.
- سليمان، عدنان عبد الله حمد. أخلاقيات مهنة التربية  
والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام  
المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث -  
منطقة إربد بهذه الأخلاقيات. رسالة ماجستير  
غير منشورة. الأردن: جامعة اليرموك. ١٩٨٥م.
- الشميمري، أحمد عبدالرحمن. أخلاقيات الموظف  
المسلم. ط٣. الرياض: الجمعية السعودية  
للإدارة. ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م.
- الشهابي، إنعام و منقذ محمد داغر. العوامل المؤثرة في  
الفساد الإداري. المجلة العربية للإدارة. مجلد  
٢٠، العدد ٢. ٢٠٠٠م.
- عبد الحميد، رشيد و محمود الحيازي. أخلاقيات المهنة.  
ط٢. عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع. ١٩٨٥م.
- عبيدات، ذوقان و آخرون. البحث العلمي مفهومه  
أدواته أساليبه. الأردن: دار الفكر، ٢٠٠٣م.
- العثيمين، فهد سعود. أخلاقيات الإدارة في الوظيفة  
العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية.  
بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤١٤هـ / ١٩٩٣م.
- آل عثيمين، مسلم إسماعيل و آخرون. دليل مدير  
المدرسة الإجرائي. الإدارة العامة للتعليم بمنطقة  
الرياض، إدارة الإشراف التربوي - قسم  
الإدارة المدرسية، مركز الإشراف التربوي بشرق  
الرياض، ١٤٢٦هـ.
- عصفور، محمد شاكر. فساد البيروقراطية: أسبابه  
وطرق علاجه. مكتبة الإدارة. المجلد السابع -  
العدد الأول. ١٣٩٩هـ.
- عمر، جمال عبد المحسن محمد. أخلاقيات مهنة الإدارة  
المدرسية ومدى التزام مديري المدارس الثانوية  
الأكاديمية بها. الجامعة الأردنية: كلية الدراسات  
العليا، ١٤١٠هـ / ١٩٩٠م.
- الغامدي، حمدان أحمد. أخلاقيات مهنة المعلم المسلم  
أثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع. الجمعية  
السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)،  
كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.  
اللقاء السنوي الثالث عشر. ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م.
- الغامدي، حمدان أحمد و خالد عبد الله بن دهايش.  
أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام  
التعليم السعودي. ندوة أخلاقيات العمل في  
القطاعات الحكومية والأهلي. معهد الإدارة  
العامة. المملكة العربية السعودية، الرياض.  
١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.
- الغامدي، حمدان أحمد. ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة  
التعليم في دول الخليج العربية. رسالة الخليج  
العربي. مكتب التربية العربي لدول الخليج،  
الرياض، المملكة العربية السعودية. العدد  
الثالث والثمانون، السنة الثالثة والعشرون.  
١٤٢٣هـ / ٢٠٠٢م.

السعودية للعلوم التربوية و النفسية (جستن).  
كلية التربية \_ جامعة الملك سعود - الرياض.  
اللقاء السنوي الثالث عشر. ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م.  
مكتب التربية العربي لدول الخليج. إعلان مكتب  
التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة  
التعليم. المؤتمر العام الثامن لمكتب التربية العربي  
لدول الخليج. قطر، الدوحة، ١٤٠٥هـ /  
١٩٨٥م.

المملكة العربية السعودية، وزارة التربية و التعليم،  
الإدارة العامة للحاسب الآلي و المعلومات،  
مركز المعلومات الإحصائية، تقرير إحصائي  
موجز عن تعليم البنين و البنات بالمملكة،  
شركة ألوان للطباعة و الصناعة المحدودة،  
الرياض. العام الدراسي ١٤٢٦ / ١٤٢٧هـ.

المملكة العربية السعودية. وزارة التربية و التعليم.  
التطوير التربوي. ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.  
١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م.

المملكة العربية السعودية، الرئاسة العامة لتعليم  
البنات، الإدارة العامة للتوجيه و الإشراف  
التربوي، شعبة التعليم العام. دليل العمل  
المدرسي. بدون تاريخ.

موسى، محمد يوسف. الأخلاق في الإسلام. بيروت:  
العصر الحديث للنشر و التوزيع، ١٤١٢هـ /  
١٩٩١م.

الغامدي، علي يحيى و عبد الرحمن بن حسين الوزان. دور  
التدريب في تعزيز مفهوم أخلاقيات العمل - دور  
معهد الإدارة العامة في بناء و تعزيز مفهوم القيم  
الأخلاقية في الوظيفة العامة و القطاع الأهلي. ندوة  
أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي و الأهلي.  
معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية،  
الرياض. ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.

الغام، عبد العزيز. أخلاقيات مهنة التعليم كمعايير لضبط  
سلوكيات المعلمين. مجلة دراسات الخليج و الجزيرة  
العربية، جامعة الكويت. العدد الثاني و الستون،  
السنة السادسة عشر. ١٤١٠هـ / ١٩٩٠م.

غوشة، زكي راتب. أخلاقيات الوظيفة في الإدارة  
العامة. عمان، مطبعة التوفيق، ١٩٨٣م.

الفالخ، عبد العزيز عثمان فالخ. اتجاهات المعلمين في  
مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة  
التعليم في المملكة العربية السعودية و مستوى  
تطبيقهم له دراسة مسحية. رسالة دكتوراه غير  
منشورة. لندن، الجامعة الأمريكية، ١٤٢٨هـ.

المناع، عزيزة. القيم السلوكية في العمل دراسة مقارنة  
بين المعلمين و المعلمات في المرحلة الثانوية. مركز  
بحوث مركز الدراسات الجامعية للبنات. جامعة  
الملك سعود، عمادة البحث العلمي، النشر  
العلمي و المطابع، ١٤٢٤هـ.

الحميميد، عبد العزيز عبد الرحمن. أخلاقيات مهنة  
التعليم في الفكر التربوي الإسلامي. الجمعية

**Harper, Diane & Bridges, James.** "Work Ethics for a Changing World." East Central Technical College, GA. 2006. harper@eastcentraltech.edu

**Harvie, Phyllis L.** "Work Values: Do They Matter?" Unpublished masters thesis, Acadia University. 1996.

**Hebenstreit, Cynthia J.** "Principals' Perceptions of the Extent and Frequency Relational Ethics Influence Their Interactions Within the School Community." Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, 2003.

**High, Julie Ann Jackson.** "The Importance of Ethical Principles for Educational Leadership." Unpublished doctoral dissertation, Fielding Graduate University, 2005.

**Hill, Roger B. & Petty, Gregory C.** "A New Look at Selected Employability skill: A Factor Analysis of the Occupational Work Ethic." the Journal of Vocational

Education Research, Volume 20, Number 4, 1995.

**Hoerr, Thomas R.** "The Art of School Leadership." Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria, Virginia USA, 2005.

**Kendrick, J. Edward.** "Ethics at Work." The Georgia Department of Technical and Adult Education, 2006. [www.workethics.info/](http://www.workethics.info/)

**Marzano, Robert J., Waters, Timothy. & McNulty, Brian A.** "School Leadership that Works, From Research to Results." Mid-continent Research for Education and Learning, Aurora, CO. USA, 2005.

**Miller, Joseph L.** "Work Ethics. What Does it Mean?" the Georgia Virtual Technical College, 2006. [Wwwgvtc.org/workethics](http://Wwwgvtc.org/workethics)

**Predmore, Sarah R.** "Another Positive for Career and Technical Education, A Good Work Ethic." Techniques, March 2005, 52-55.

**Reeves, Douglas B.** "The Learning Leader, How to Focus School Improvement for Better Results." Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria, Virginia USA, 2006.

**Rodriquez, Jose.** "A Review of Ethics and Educational Leadership A Philosophical Statement." Unpublished doctoral dissertation, Northern Arizona University, 1996.

المؤمن، فؤاد سعيد. ما مدى التزام المدير والمعلم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم؟ رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: كلية التربية، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م.

هيئة الرقابة و التحقيق. دور هيئة الرقابة و التحقيق في ضبط أخلاقيات العمل في القطاع الحكومي وسبل تعزيزها. ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي و الأهلي. معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية، الرياض. ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م.

وزارة الخدمة المدنية. أخلاقيات الوظيفة العامة. الرياض: مطبعة الموسوعة الأولى. ١٤٢٥هـ. يالجن، مقداد. الأخلاقيات الإسلامية الفعالة للمعلم والمتعلم و آثارها على النجاح و التقدم العلمي. الرياض، دار عالم الكتب للطباعة و النشر و التوزيع. ١٤١٦هـ.

ثانياً: المراجع الإنجليزية

**Barbash, Jack et al.** "The Work Ethic- A Critical Analysis." Industrial Relations research Association, WI, USA, 1983.

**Barrett, David E. et al.** "Teachers' Perceptions of the Frequency and Seriousness of Violations of Ethical Standards." The Journal of Psychology, Sep. 2006. Vol. 140, Iss. 5, pg. 421, 13 pgs.

**Copland, Michael A. & Knapp, Michael S.** "Connecting Leadership with Learning, a Framework for Reflection, Planning, and Action." Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria, Virginia USA, 2006.

## **The extent of female teachers' abidance of education profession ethics in both intermediate and secondary public education schools in Riyadh city**

**Monira E. Alabdulaziz**

*Assistant Professor. Dept. Education Administration  
King Saud University*

(Received 16/2/1429H; accepted for publication 12/5/1429H.)

**Abstract.** This study intended to know the ethics of education profession as it provides in some of the literature and studying the extent of both intermediate and secondary female teachers' abidance in public education schools in Riyadh city by education profession ethics from school principals & female teachers perspective and to know any statistical differences – if any – between school principals and female teachers' perspectives towards the extent of female teachers abidance by the ethics of education profession attributed to some variables.

Survey descriptive methodology was used to conduct the study. Study sample consisted of 262 female principals and teachers selected randomly. The researcher has designed a questionnaire to collect data validity and constancy of which were verified and constancy coefficient was reached (0.97). The study has shown that there are statistical differences between principals and teachers' perspectives about the extent of female teachers' abidance by profession ethics in relation to the four fields collectively. Also, the study results have shown that the abidance of female teachers by education ethics in their relationships with students, students' parent and local community, school administration, and their colleagues from principals' perspective was high. The principals believe that the abidance of female teachers by profession ethics in their relationships with the colleagues took higher degree than their relationships with administration, while female teachers' relationship with students was the lowest degree of the four fields. Female teachers think that their abidance by profession ethics in their relationships with their colleagues is very high, as well as their relationships with administration that took the following degree. However, their abidance by profession ethics in their relationships with students, their parents and local community as they believe was high only.